

École des Hautes Études en Sciences Sociales

Thèse pour le doctorat de sociologie

Le nouvel esprit du capitalisme agraire

**Les formes de l'autonomie ouvrière dans les plantations de
palmier à huile en Indonésie**

Stéphanie BARRAL

*Thèse dirigée par Serge PAUGAM,
directeur d'études à l'EHESS, directeur de recherches au CNRS,
Co-dirigée par Robin BOURGEOIS, chargé de recherche au CIRAD*

Soutenue publiquement le 18 octobre 2012

Jury :

M. Romain BERTRAND, directeur de recherches Sciences-Po (rapporteur)

M. Robin BOURGEOIS, chargé de recherche au CIRAD

Mme Ève CHIAPELLO, professeur à HEC

M. Serge PAUGAM, directeur de recherches au CNRS, directeur d'études à l'EHESS

M. François PURSEIGLE, maître de conférences à l'ENSAT-INP (rapporteur)

M. Olivier SCHWARTZ, professeur de sociologie à l'Université Paris-Descartes

Résumé :

Le salariat agricole est un objet de recherche dont les sciences sociales s'emparent peu, alors que son importance croît au niveau mondial, avec l'expansion d'une agriculture hautement capitaliste. Cette thèse interroge les conditions sociales du développement du capitalisme agraire, en articulant une sociologie du travail fondée sur la définition de l'autonomie, de la sécurité et du bien commun des ouvriers de plantations de palmier à huile en Indonésie. Elle propose une double mise à l'épreuve de la notion d'« esprit du capitalisme » de Luc Boltanski et Ève Chiapello, en l'appliquant tout d'abord à des ouvriers -et non à des cadres-, et en la mobilisant dans une société à faible régime de protection généralisée. Elle développe également des pistes de réflexion visant à enrichir la connaissance du capitalisme agraire contemporain.

L'enquête de terrain, confrontée à un idéaltype historique du capitalisme de plantation, démontre un changement d'état de ce capitalisme à partir des années 1970 : alors que le conflit fut le mode de régulation du travail pendant le premier siècle de son développement, le démantèlement de certaines protections sociales, associé à l'octroi d'une autonomie nouvelle sous forme de liberté d'entreprendre, entraîne la paix sociale. Deux formes d'autonomie, l'une contrôlée et l'autre conquise, se dessinent, déterminées par le contexte foncier régional. L'approche monographique de la vie privée des ouvriers indique toutefois une empreinte forte de la domination hiérarchique, montrant alors comment de l'autonomie partielle des ouvriers, subtilement associée à un contrôle prononcé et accepté, découle un renforcement du capitalisme de plantation.

Mots-clé : capitalisme agraire, esprit du capitalisme, engagement, familles ouvrières, autonomie, protection, plantations de palmier, Indonésie.

Abstract :

Wage labor in agriculture is globally growing with the expansion of a capitalistic agriculture. Yet, this form of labor is not very much studied in Social Sciences. This research, built on the Sociology of Work, questions the social conditions that underlie agrarian capitalism. The approach focuses on the definition of workers' autonomy, security and common good in large palm tree plantations in Indonesia. The thesis tests first the notion of "spirit of capitalism" as developed by Luc Boltanski and Ève Chiapello, applying it to workers – not to executives. It applies then this notion in a society where the Welfare regime is poorly developed.

Field work, when contrasted against an historical ideal type of plantation capitalism, shows a change in the state of this capitalism since the 1970s. Conflict was the main mode that regulated labor during the first century of plantations development. The dismantling of a number of social protections and a new tolerance toward freedom of entrepreneurship brought social peace. Two forms of autonomy rose, which are mainly determined by the local conditions of access to land: controlled autonomy and acquired autonomy. A monographic approach of workers' private lives witnesses however the remaining influences of hierarchical domination. The thesis concludes that partial autonomy, subtly associated with a strong and accepted control leads to the reinforcement of plantation capitalism. Results offer also food for thought on the wider issue of contemporary agrarian capitalism.

Key-words: agrarian capitalism, spirit of capitalism, commitment, workers' family, autonomy, protection, palm tree plantations, Indonesia.

« L'ordre économique capitaliste actuel est un immense cosmos dans lequel l'individu est immergé en naissant et qui, pour lui, au moins en tant qu'individu, est donné comme une carapace de fait et immuable dans laquelle il lui faut vivre. Dans la mesure où l'individu est intriqué dans le réseau du marché, l'ordre économique lui impose les normes de son agir économique. Le fabriquant qui s'oppose durablement à ces normes est, au plan économique, immanquablement éliminé, tout comme le travailleur qui ne veut pas ou ne peut pas s'y adapter se retrouve à la rue sans travail. (...) Le capitalisme détermine aujourd'hui avec une force contraignante irrésistible le style de vie de tous les individus qui naissent au sein de cette machinerie. »

— Max Weber, *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, 1905.

Remerciements

Cette thèse est à la fois un commencement et un aboutissement : tout en marquant mes premiers pas dans le monde des sciences sociales, elle est le résultat de plus de trois années de travail. Cet apprentissage n'aurait pu être possible sans la confiance de mes directeurs de thèse qui ont accepté de m'initier à la sociologie et à la recherche. En premier lieu, ces remerciements sont tout particulièrement dirigés vers Serge Paugam qui a relevé le défi de diriger une thèse sur un terrain inconnu et sur un objet pour lui tout aussi singulier. Tout au long de la recherche il a fait preuve de patience et de bienveillance et il a porté sur ce travail un regard pertinent et riche ; je tiens à lui témoigner ici ma profonde reconnaissance. Robin Bourgeois, co-directeur de la thèse, a apporté à ce travail sa grande connaissance du terrain, son expérience indonésienne, son dynamisme et ses remarques stimulantes ; le contact permanent pendant l'enquête de terrain a été indispensable à sa réussite. Ces quelques mots sont l'occasion de lui exprimer toute ma gratitude.

Pendant un an de terrain j'ai rencontré plusieurs centaines de personnes travaillant pour les compagnies et vivant pour la plupart dans les plantations. Les familles ouvrières m'ont accueillie chaleureusement et ont toujours été ouvertes à la discussion et au partage avec une personne pourtant si différente, voire même étrange. Les dirigeants des compagnies ont accepté de me rencontrer et m'ont fait bénéficier de leur réseau de connaissance. Ils ne sont pas cités ici pour préserver l'anonymat des compagnies enquêtées ; seul Bungaran Saragih, première personne ayant cru en cette recherche, peut être explicitement salué ici. Ce travail ne pourrait toutefois exister sans l'accueil de toutes ces personnes, et je les en remercie.

Le travail présenté ici n'aurait vu le jour sans les moyens du CIRAD : l'allocation de recherche mais aussi le soutien et les moyens humains et matériels dont j'ai bénéficiés ont été indispensables à la mise en œuvre de cette recherche. Je tiens à remercier, en France, Bruno Bouet, Nicolas Bricas, Corinne Calvet, Patrick Caron, Damien Conaré, Benoit Daviron, Évelyne Defort, Aurelle de Romemont, Sandrine Dury, Marcel Djama, Frédéric Goulet, Marie Hrabanski, Henri Hocdé, Sara Mercandalli, Jean-Michel Sourisseau, Denis Pesche, Éric Sabourin et Gilles Massardier, et en Indonésie, Jean-Guy Bertault, Gilles Saint-Martin, Ibu Putu, Ibu Ritim, Pak Ewan et Mas Dedi.

Lors de nombreux séjours parisiens au sein de l'ERIS, j'ai reçu le soutien amical de Damien Cartron, Jean-Vincent Pfirsch, Manuella Roupnel-Fuentes, François-Xavier Schweyer, Marion Selz, Valentine Trépied, Antoine Valeyre, Marion Wlodarczyk. Je les en remercie.

En Indonésie, j'ai été accueillie à l'Universitas Gadjah Mada de Jogjakarta qui m'a fourni une aide administrative précieuse et qui m'a aussi permis d'intégrer une équipe de recherche, le Pustek. C'est ici le moment de saluer et de remercier l'ensemble des membres de l'équipe.

Bien entendu, le soutien de la famille et des amis fut tout autant nécessaire. À Moritz, Killou, Françoise et Xavier, Cécile, Matthieu, Jérémie, Alexis, Jakfar, Marie, Benoît et Anne-Marie, Sophie, Lucie, Océane, Magali, Pauline, Touré, Christophe et Florent, Agathe, et d'autres encore. Un grand merci.

Sommaire

Introduction	14
La plantation, figure historique singulière du capitalisme agraire	18
De l'étude du salariat en l'absence d'État social à la définition du capitalisme agraire ..	25
 Partie I : Les fondements de l'analyse	49
Chapitre I : Analyse socio-historique du capitalisme agraire dans les plantations indonésiennes	51
A - Colonisation agricole du « Dollar Land » de Deli, Sumatra Est (1863-1947).....	52
B - Crise foncière majeure de 1942 à 1966 : d'ouvriers à ouvriers protégés et ouvriers-paysans	65
C - Neutralisation de la critique et expansion des plantations depuis 1966	73
D - Le capitalisme de plantation, un système paternaliste ?	79
 Chapitre II : Le capitalisme de plantation : idéaltype historique et hypothèse d'évolution contemporaine	85
A - Construction idéaltypique du capitalisme de plantation	87
B - Arguments pour un changement d'état du capitalisme de plantation	105
C - Contexte de l'évolution du capitalisme de plantation : de faibles régulations publiques du travail et du foncier	112
 Chapitre III : De l'objet sociologique à la pratique de terrain	129
A - Le sous-terrain : construction de l'accès au terrain.....	129
B - Principes méthodologiques : le choix d'une approche qualitative	135
C - Le terrain : méthode de recueil des données	139
D - La posture d'anthropologue	152
 Partie II : Les formes contemporaines de l'autonomie ouvrière	163
Chapitre IV : L'autonomie contrôlée	173
A - Construction historique d'un rapport stratégique à l'avenir	174
B - La sécurité de l'ouvrier et sa famille : état des conditions salariales	185
C - La construction d'une sécurité complémentaire.....	198
 Chapitre V : L'autonomie conquise	225
A - Le contexte foncier de l'autonomie conquise	227
B - Les modalités de l'engagement ouvrier.....	237
C - La conquête de l'autonomie par un puissant processus d'ascension sociale	246
D - Variations autour des expériences d'autonomie conquise	272

Partie III : Les conditions de la dépendance	285
Chapitre VI : Les contours de la subordination.....	291
A - Le <i>pondok</i> comme cadre du contrôle de la vie privée.....	292
B - Les pratiques d'une autorité personnelle et insidieuse	308
C - L'accès au crédit comme stratégie de contrôle	321
D - Neutralisation du canal syndical	325
E - Les programmes sociaux comme modalité de contrôle des périphéries	331
 Chapitre VII : Les ressorts de l'intériorisation de l'autorité	337
A - Subordination à l'ordre établi sous autonomie contrôlée.....	339
B - Autonomie conquise et rapport instrumental au travail	355
C - L'intériorisation de l'autorité, ressorts culturels ou sociaux ?	369
 Conclusion générale	393
Bien commun et esprit du capitalisme de plantation.....	401
Autonomie et engagement dans le capitalisme	407
 Annexes	419
Annexe 1 : Guides d'entretien avec les familles ouvrières	420
Annexe 2 : Guide d'entretien avec les supérieurs hiérarchiques.....	422
Annexe 3 : Liste des entretiens.....	423
Annexe 4 : Présentation des études de cas de Sumatra Nord.....	442
Annexe 5 : Présentation des études de cas de plantations récentes	445
 Bibliographie thématique	449
Liste des tableaux	467
Liste des figures	469
Liste des illustrations	469
Liste des sigles.....	470
Glossaire	472
Table des matières	473

Introduction

En sciences sociales, les travaux de recherche sur le capitalisme sont pléthoriques. Pourtant les diverses formes de ce système économique et social ne sont pas traitées de manière homogène : il subsiste notamment un angle mort important, celui de l'étude du capitalisme agraire. Avant toute discussion sur les causes de cette absence ou sur les moyens d'y remédier, le recours à une définition succincte se montre nécessaire. Est entendu ici par capitalisme agraire un système économique et social qui repose sur de grandes unités capitalistes de production agricole et la mobilisation d'une main-d'œuvre salariée en vue de la commercialisation des produits. Dans cette thèse l'intérêt est donc porté sur le fonctionnement de grandes organisations capitalistes de production agricole, et non pas sur l'intégration dans des réseaux capitalistes de transformation et de commercialisation de formes familiales d'exploitation agricole.

Historiquement, la tradition sociologique, à la suite de Karl Marx et Max Weber, est centrée sur la compréhension du capitalisme tel qu'il se déploie depuis la révolution industrielle ; il serait erroné de nier l'intérêt de ces deux penseurs pour les problématiques agraires. Quelques travaux de Karl Marx portent sur la définition de la paysannerie comme classe sociale et comme communauté (Marx, 1969) ; il s'attache aussi à théoriser le mouvement de concentration agraire et de disparition des paysans qu'il pressent. Max Weber quant à lui s'intéresse dans ses premiers travaux sociologiques, entre 1892 et 1893, à la prolétarianisation des paysans qu'il observe à l'est de l'Elbe, sur le territoire de l'Allemagne actuelle (Gerth, 2003). Dans son *Histoire économique*, il expose aussi le passage de systèmes agricoles féodaux à des modes de fonctionnement capitalistes dans de nombreuses parties du monde : Europe, Asie, colonies européennes, territoire du sud des États-Unis notamment (Weber, 1991).

Cependant, ces thèmes de recherche sont restés périphériques à la pensée de ces deux pères fondateurs de la pensée sociologique des systèmes économiques, qui leur ont préféré des travaux sur le prolétariat urbain ou le capitalisme de l'entreprise bourgeoise. Depuis, les courants sociologiques qui en découlent ont été orientés préférentiellement vers ces

thématiques. En France, la sociologie du travail qui se constitue au lendemain de la Seconde Guerre mondiale est orientée vers l'étude de la classe ouvrière. Les représentants de cette sociologie, qui s'attachent à comprendre les dynamiques sociales internes des entreprises, sont focalisés sur le secteur secondaire dans un premier temps, puis tertiaire à mesure que les emplois dans ce secteur se développent (Erbès-Seguin, 1999). Après les Trente Glorieuses, l'évolution des formes du travail entraîne une évolution des approches mobilisées : le rapport à l'emploi vient progressivement se substituer au rapport au travail dans les recherches sociologiques alors que les conditions d'accès à l'emploi se précarisent et deviennent facteurs d'inégalités. Tout au long de ces décennies de construction et d'évolution de la sociologie du travail, peu de représentants de la discipline se penchent sur les conditions de travail et le rapport à l'emploi du salariat agricole.

D'après Frederick Buttel et Howard Newby, ces considérations ne sont pas uniquement représentatives de la sociologie française mais d'un courant qui traverse toute l'Europe. Ils poursuivent en soulignant la spécificité des travaux européens dans la sociologie rurale dès les années d'entre-deux-guerres. Dans leur ouvrage *The rural sociology of the advanced societies*, ils écrivent :

« As we already observed, the classic nineteenth-century European writers in sociological theory devoted comparatively little attention to agriculture and rural life, concentrating their efforts instead upon explanations of the emerging urban-industrial sector. (...) However, rural sociology in the United States departed in certain important respects from this model. It certainly did not share the idea that rural life was marginal or backward » (Buttel, Newby, 1980 : 6-7).

La sociologie rurale américaine se serait-elle emparée de l'étude du capitalisme dans l'agriculture ? La réponse ne saurait être clairement affirmative. Les deux auteurs cités précédemment énumèrent une liste des thématiques principales de la sociologie rurale américaine : adoption et diffusion de technologies agricoles, indicateurs sociaux et démographiques, développement communautaire, éducation. Outre des analyses structurelles qui composent la majorité des recherches américaines en sociologie rurale, les auteurs notent que des travaux sur le salariat agricole sont menés depuis les années 1960, principalement sur les phénomènes migratoires associés au développement de l'agriculture capitaliste. Cependant, ces travaux s'intéressent surtout à une petite agriculture familiale évoluant vers un

fonctionnement capitaliste. Certes la taille des unités de production augmente (Fitzgerald, 2003), mais elles ne correspondent pas aux grandes unités mobilisant massivement du salariat qui nous intéressent ici. Ces travaux américains, centrés sur la compréhension de l'agriculture capitaliste américaine, participent à la définition des phénomènes capitalistes dans l'agriculture ; de nombreuses thématiques et aires géographiques méritent cependant d'être étudiées à leur suite.

En France, la tradition de sociologie rurale se focalise historiquement sur l'étude des dynamiques paysannes. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, elle se donne pour objet l'analyse du changement des sociétés rurales par le mouvement de modernisation agricole qui s'y développe. Fortement structurée par l'hypothèse mendrassienne d'une cohérence interne des sociétés paysannes par rapport à la société globale (Mendras, 1984), la sociologie rurale contemporaine s'intéresse aujourd'hui au « passage de l'état de paysan au statut d'agriculteur » (Alphandery, Billaud, 2009 : 10). La France n'étant pas un foyer d'émergence historique du capitalisme agraire, contrairement à l'Angleterre, l'Europe centrale et de l'Est et le monde tropical des anciennes colonies, la sociologie rurale s'y est constituée sur des thématiques fondées sur la réalité sociale du monde paysan français.

Le capitalisme agraire contemporain est donc l'enfant pauvre à la fois de la sociologie du travail et de la sociologie rurale. Cet objet reste marginalement étudié alors qu'il a nourri les travaux d'historiens, et notamment ceux de l'École des Annales, qui montrent que les racines du capitalisme plongent dans des systèmes agricoles dès le XVI^e siècle et que la production agricole capitaliste a joué un rôle prédominant dans la mise en place et le développement d'un système d'échanges mondialisé.

Si le capitalisme agraire est un objet oublié de la sociologie, il n'en reste pas moins un objet pertinent. Des travaux récents (Hervieu, Purseigle, 2009) montrent un renouveau dans l'expansion du capitalisme agraire, avec des recompositions de la production autour de firmes multinationales positionnées sur les marchés des matières premières. Les deux auteurs distinguent les formes historiques du capitalisme agraire des formes contemporaines très récentes caractéristiques de l'agriculture du XXI^e siècle. Cette thèse a pour objectif d'éclairer la connaissance du capitalisme agraire ; une des premières orientations données a été de circonscrire le questionnement à l'étude des formes capitalistes héritées historiquement, afin d'ancrer le raisonnement dans la dimension temporelle de l'évolution de ce capitalisme. Une

deuxième orientation forte est le choix d'approcher l'étude du capitalisme agraire par une sociologie du travail centrée sur le salariat agricole : plus que la terre ou le capital, le travail est le moyen de production dont l'organisation soulève un questionnement sociologique quant à la possibilité de déployer un appareil productif à grande échelle tel que c'est le cas pour les objets qui nous intéressent ici.

Dans le cadre de cette recherche, les plantations agro-industrielles héritières des plantations esclavagistes ont été retenues comme le lieu de la recherche. Leur histoire est ancrée dans des processus historiques de long terme puisque leurs ancêtres, les plantations esclavagistes, sont apparus dans le paysage productif des colonies dès le XVII^e siècle. Il est ainsi possible de mobiliser une sociologie compréhensive et d'aborder le capitalisme agraire par la confrontation de la dimension historique de son évolution et d'une dimension empirique de connaissance de la réalité sociale contemporaine. De plus, à l'heure actuelle, les surfaces cultivées selon cette forme de production sont en forte expansion, notamment en Indonésie et en Malaisie mais aussi dans certains pays d'Afrique tels que le Nigeria ou le Liberia. Par exemple, en Indonésie, les surfaces de plantations agro-industrielles de palmier à huile s'étendent sur plus de quatre millions d'hectares sur l'ensemble du pays, et elles sont toujours en expansion. Ceci traduit la vigueur de cette forme de capitalisme et renforce l'intérêt de les choisir comme lieu de recherche. Une troisième orientation en découle : ces pays où les plantations se développent rapidement ne connaissent pas de régime d'État-providence tel que cela peut s'observer en Europe, ce qui constitue un intérêt sociologique supplémentaire dans l'étude des dynamiques salariales du capitalisme agraire.

Avant de rentrer dans le cœur de la recherche, cette introduction fournit des éléments généraux sur le capitalisme agraire afin d'être ensuite à même de replacer les résultats de la thèse dans une perspective générale des diverses formes de capitalisme agraire dans le monde. C'est pourquoi elle retrace les grandes lignes de l'évolution historique de chaque foyer d'émergence du capitalisme agraire que sont l'Angleterre, l'Europe centrale et de l'Est, le monde colonial et le sud de l'actuel territoire des États-Unis. Ainsi, le choix des plantations agro-industrielles comme lieu de la recherche peut être replacé dans une argumentation construite relative au déroulement historique autant qu'aux caractéristiques actuelles de ces organisations.

Dans un deuxième temps, le cadre théorique de la recherche est exposé. Il est construit en considérant les spécificités d'un travail dans une société caractérisée par l'absence d'État-providence, et en adaptant le cadre théorique proposé par Luc Boltanski et Ève Chiapello dans *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999). Le capitalisme de plantation est approché par la compréhension des dynamiques ouvrières qui sous-tendent son existence étant donné l'importance numérique des ouvriers et la centralité des problématiques de contrôle du travail. Ceci interroge donc sur l'existence de justifications morales de l'engagement des ouvriers dans le capitalisme et la validité d'une telle approche.

En l'absence d'État social, les dynamiques ouvrières ne peuvent être abordées par l'unique canal hiérarchique du rapport au travail : les solidarités primaires sont aussi primordiales dans la compréhension des registres justificatifs que les ouvriers construisent quant à leur statut de salarié agricole. La mobilisation d'un cadre conçu et éprouvé en Occident, dans une société où les régulations sociales publiques sont faibles, nécessite aussi quelques avertissements pour ajuster la posture et le regard qui sont présentés en fin de cette introduction.

La plantation, figure historique singulière du capitalisme agraire

Les travaux d'historiens, et notamment ceux de l'École des Annales, nourrissent des débats sur les origines du capitalisme. Tous les auteurs proposant une interprétation historique ou anthropologique de l'émergence du capitalisme ne confèrent notamment pas la même importance aux processus sociaux ayant traversé le monde rural. Les travaux de Fernand Braudel servent ici de fil conducteur pour construire une image de la naissance historique du capitalisme agraire, et comprendre ainsi les choix théoriques et méthodologiques qui fondent cette recherche.

Fernand Braudel s'attache à démontrer comment le capitalisme est un système économique construit historiquement depuis le XVI^e siècle par des relations de pouvoir qu'il décrit dans *Les jeux de l'échange* (Braudel, 1979). Il décrit trois foyers d'émergence du capitalisme agraire sans toutefois les placer au centre de son analyse ; son propos repose plutôt sur la construction d'une histoire globale du monde occidental pour montrer comment le capitalisme, système économique traversé de jeux de pouvoir, s'y est institué progressivement. Ces travaux sont poursuivis par le sociologue Immanuel Wallerstein qui réaffirme l'émergence d'une « économie-monde » en Europe de l'Ouest au XVI^e siècle, et

Stéphanie Barral – « *Le nouvel esprit du capitalisme agraire* » - Thèse de l'EHESS – 2012

complète le tableau historique en élargissant la réflexion aux territoires dits « périphériques », en accord avec les termes de la théorie de la dépendance qu'il soutient (Wallerstein, 1980). Le monde, centré sur l'Europe, est divisé en trois zones : le centre, ou l'Europe de l'Ouest (principalement l'Angleterre, la France et la Prusse), moteur du développement des échanges et de l'économie-monde, la première périphérie ou semi-périphérie, composée de l'Europe centrale et des puissances secondaires d'Europe de l'Ouest, et la région périphérique des colonies. Cette division européocentrée du monde présente l'avantage de pouvoir interpréter les différences observées entre les trois formes de capitalisme agraire historique en termes d'organisation du travail : selon Immanuel Wallerstein, les coûts de production doivent être d'autant plus faibles que la production est éloignée géographiquement du lieu de consommation. Il justifie par cette interprétation le recours à de la main-d'œuvre esclave dans les colonies, à du métayage dans la semi-périphérie de l'espace-monde, et à du salariat au centre.

Le capitalisme agraire est donc bien une construction historique ancienne. Considérant la portée heuristique d'une perspective sociohistorique pour comprendre les réalités sociales contemporaines, cette recherche a été menée dans des systèmes de capitalisme agraire historiquement constitués. Le modèle de la plantation coloniale, développé sur plusieurs continents (Amérique latine puis Afrique et Asie de l'Est et du Sud-Est), préfigure les plantations agro-industrielles contemporaines de la zone tropicale dont les cas indonésiens ont été choisis ici comme lieu de la recherche. Si les discussions sur le caractère capitaliste des plantations esclavagistes font débat, et ce notamment du fait du recours à de la main-d'œuvre servile, les plantations agro-industrielles sont quant à elles clairement des systèmes capitalistes de grande taille : en Indonésie, les plantations font généralement plus de 20 000 hectares et elles fonctionnent par le recours de plusieurs milliers d'ouvriers agricoles. Une plantation de 25 000 hectares emploie environ 2 000 ouvriers permanents, ainsi que plusieurs centaines d'ouvriers intérimaires.

Afin d'étayer la pertinence du choix des plantations agro-industrielles comme cas d'étude pour la définition du capitalisme agraire, mais aussi en prévision d'un questionnement sur la possibilité de généralisation des résultats de la recherche, un état des lieux du capitalisme agraire est proposé ici. Une présentation de ses trois foyers d'apparition est proposée ici, à laquelle est articulée une discussion autour du choix des plantations de palmier à huile indonésiennes comme lieu de la recherche.

1) Les trois foyers d'émergence du capitalisme agraire

L'étude de l'histoire du capitalisme fait ressortir trois foyers historiques de développement du capitalisme agraire : l'Angleterre du XVI^e siècle avec le mouvement des enclosures, les grandes exploitations céréalières de l'Europe centrale, et les plantations esclavagistes situées dans les colonies et dans les États du Sud du territoire américain actuel.

En Angleterre, dès le XVI^e siècle les seigneurs fonciers commencent à enclore les terres communales pour s'en préserver l'exclusivité. Cette progression de l'usage du droit privé du sol et l'extension des domaines seigneuriaux s'accompagne de la marginalisation et de l'évincement de nombreux petits tenanciers qui sont alors condamnés à l'exode vers les villes, à la mendicité ou au salariat agricole. Ce mouvement d'enclosure connaît une propagation rapide au XVIII^e siècle du fait de la légitimation politique de ce nouveau rapport de propriété. Au milieu du XIX^e siècle, un petit nombre de grands propriétaires (environ 2 000) se partageait le tiers des surfaces agricoles du pays, leurs domaines s'étendant sur des surfaces allant de 100 000 à 400 000 hectares (Mazoyer, 1997).

Fernand Braudel décrit un deuxième foyer de développement du capitalisme agraire en Europe centrale. À partir du XVI^e siècle, les seigneurs y utilisent leur puissance locale pour intensifier le système de corvée, augmentant ainsi leur mainmise sur la production agricole qu'ils commercialisent sur les marchés des régions occidentales de l'Europe (à Amsterdam notamment). Le nombre de jours de travail dus à un seigneur peut s'élever à six par semaine, étouffant les paysanneries locales et activant l'organisation de réseaux de commercialisation entre l'Europe de l'Ouest et l'Europe centrale. Ainsi cette dernière approvisionne-t-elle pendant plusieurs siècles les puissances occidentales en grain et en bétail principalement. Cette période qui dure jusqu'au XVIII^e siècle est interprétée par Fernand Braudel comme une période précapitaliste pendant laquelle les seigneurs locaux, bien qu'ils ne contraignent pas la production agricole à une rationalisation économique et que la main-d'œuvre ne soit pas salariée, s'octroient le monopole des moyens de production ainsi que celui des moyens de l'échange et de la commercialisation. Le basculement vers une production de type capitaliste se fait à partir de 1820 : les propriétaires terriens considèrent alors leur terre comme un capital qui nécessite une gestion rigoureuse. Aux serfs dont l'efficacité au travail laisse souvent à désirer est préféré le salariat agricole. Après trois siècles de servage au service de réseaux de

commercialisation capitalistes, un véritable capitalisme agraire émerge sur les territoires de la Pologne et de la Hongrie actuelles (Braudel, 1979).

Les premiers travaux sociologiques de Max Weber portent sur cette forme de capitalisme agraire. L'auteur s'intéresse à la situation des ouvriers agricoles de la partie orientale de l'Allemagne dès la fin du XIXe siècle et plus largement aux conséquences de l'évolution de l'organisation de type patriarcal de la production en une organisation capitaliste. À la figure du paysan servile fait alors place celle du salarié agricole, souvent immigrant polonais, au service d'une économie agraire capitaliste. Ses travaux, en montrant précisément les dynamiques sociales à l'œuvre, permettent ici de souligner une nouvelle fois la centralité de la problématique du travail dans le capitalisme agraire (Gerth, Mills, 1973).

Les grandes plantations de la zone intertropicale et d'Amérique du Nord constituent la troisième figure historique du capitalisme agraire. Bien que des premières formes de plantations aient été mises en place dans le pourtour de la Méditerranée à partir des Croisades (à l'est dans les pays musulmans mais aussi en Italie et au Portugal) et ce jusqu'au XVe siècle, ce n'est que lorsque ces cultures à grande échelle sont importées dans la zone tropicale qu'elles connaissent un développement important ; reposant toujours sur l'exploitation d'une main-d'œuvre servile, il faut attendre le XIXe siècle et les mouvements abolitionnistes pour que le salariat devienne la forme de recours à la main-d'œuvre, et donc que les plantations puissent être qualifiées d'organisations du capitalisme agraire au sens strict du terme.

Les premières grandes plantations sont mises en place au XVIe siècle dans les Antilles et sur le territoire de l'actuel Brésil, puis dans le sud de l'actuel territoire des États-Unis. Elles reposaient sur un mode d'exploitation esclavagiste d'une main-d'œuvre principalement africaine. Ce n'est qu'à partir du XIXe siècle, avec la croissance de la consommation européenne, que de grandes plantations agricoles sont développées sur les autres continents où on les retrouve encore aujourd'hui : Afrique, Asie de l'Est et du Sud-Est, îles du Pacifique (Curtin, 1990).

Pour Fernand Braudel, les plantations représentent des « créations capitalistes par excellence » (Braudel, 1979 : 237), et l'utilisation du terme de « création » découle du fait que leur mise en place repose sur l'importation de l'ensemble des moyens nécessaires : dans les premières plantations d'Amérique latine par exemple, la main-d'œuvre vient d'Afrique, les maîtres sont des colons du vieux continent, les plantes sont pour la plupart originaires d'autres

continents (mis à part le tabac), et les techniques culturales sont européennes. La plantation esclavagiste ne devient cependant que progressivement une entreprise capitaliste et ce mouvement ne se réalise pas de manière homogène partout dans le monde.

Un débat sur la nature capitaliste des plantations anime la communauté scientifique qui s'y intéresse. Le statut de la main-d'œuvre en est un des axes centraux avec celui de la circulation du capital. Pour Philip Curtin, les plantations sucrières brésiliennes présentent une organisation et un fonctionnement capitalistes dès le XVII^e siècle : les planteurs sont en possession de la terre, de la main-d'œuvre et des outils (les usines de transformation). Ils organisent la production de manière rationnelle avec pour objectif de maximiser leur profit (Curtin, 1990).

À l'inverse, Caroline Oudin-Bastide détaille comment aux XVII^e et XVIII^e siècles l'exploitation agricole des plantations en Guadeloupe et en Martinique n'est pas organisée autour d'une comptabilité rationnelle ; les colons confondent les besoins de l'exploitation et leurs besoins propres, et ils sont plutôt engagés dans la quête d'un gain à court terme que dans celle d'un profit s'inscrivant dans une stratégie de long terme (Oudin-Bastide, 2005). À partir de la fin du XVIII^e siècle, l'endettement fort des familles et les difficultés économiques grandissantes ainsi que le mouvement du progrès en métropole sont moteurs d'un changement dans le mode de gestion de la plantation esclavagiste : l'idée qu'il est nécessaire de rentrer dans un processus de rationalisation des activités et d'échapper aux pratiques aléatoires émerge dans les consciences des planteurs. Cependant, les colons font preuve d'une inertie forte quant à l'adoption de nouvelles techniques culturales, et ce refus de l'innovation, qui bloque l'instauration d'une gestion rationnelle, est un frein à l'émergence du capitalisme dans ces plantations esclavagistes.

Avec le mouvement abolitionniste, l'organisation du travail en plantation change nécessairement. L'esclavagisme laisse progressivement place à de nouveaux modes d'encadrement de la main-d'œuvre qui ne reposent pas toujours sur un système de travail libre. Dans certains pays comme l'Indonésie, il faudra attendre le XX^e siècle pour que celui-ci soit effectivement instauré. Des systèmes de travail forcé avec punitions corporelles et enrôlements imposés précèdent l'instauration de contrats de travail libre (Curtin, 1990).

Qu'elles reposent sur un recours au travail servile, forcé ou libre, les plantations sont mises en place dans des régions de colonisation agricole pionnières caractérisées par

l'absence de main-d'œuvre. Les problématiques de contrôle de la main-d'œuvre y sont particulièrement prégnantes : elles concernent à la fois l'organisation du recrutement d'une main-d'œuvre migrante et sa mise au travail, à laquelle les planteurs veillent en surveillant les temps de travail tout comme le temps libre. La littérature relative aux migrations, organisées ou spontanées, qui ont alimenté les besoins en main-d'œuvre des plantations est très développée. (À ce sujet, voir par exemple Breman, 1990 ; Curtin, 1990 ; Rutherford, 2001 ; Duncan, 2002 ; Daviron, 2010). C'est pourquoi cette thèse se concentre plus particulièrement sur la mise au travail des ouvriers, qui comprend la constitution de politiques de contrôle tant pendant le temps alloué au travail que dans le cadre de la vie privée.

Lors d'une conférence sur les plantations capitalistes en Asie coloniale post-esclavagiste, tenue à Amsterdam en 1990, les participants proposèrent de conceptualiser les plantations comme un « mode d'organisation particulier de la production de denrées agricoles impliquant des caractéristiques spécifiques en termes économiques, politiques, sociaux et culturels ». Ces caractéristiques sont « la production pour le marché, l'intégration verticale de la main-d'œuvre, la prédominance du management dans toutes les sphères de la vie et de fortes relations avec l'État » (Baak, 1990 : 4).

La définition proposée ici confirme l'aspect central des problématiques liées au travail et à l'encadrement de la main-d'œuvre dans le développement des organisations capitalistes que sont les plantations. La particularité que représente la prise en charge des besoins essentiels et de la vie hors du cadre, hors du temps de travail comme stratégie de contrôle de la main-d'œuvre, et ce dans une société ne connaissant pas de système de protection généralisé sous forme d'État-providence, est structurante dans la construction du cadre théorique de la recherche présenté dans la deuxième partie de cette introduction.

2) Le choix des plantations de palmier à huile en Indonésie

Cette thèse porte l'ambition de participer à la définition du capitalisme agraire contemporain. Le choix du lieu de la recherche, les plantations agro-industrielles, repose sur l'ancrage historique de ces organisations productives, la persistance de leur existence au fil des périodes de l'histoire et l'expansion qu'elles connaissent à l'heure actuelle en Asie du Sud-Est et en Afrique.

Les plantations choisies comme lieu de l'enquête empirique sont les plantations de palmier à huile indonésiennes. Ce choix repose sur plusieurs critères : les premiers arguments concernent le choix du pays, alors que les suivants sont relatifs au choix de la production d'huile de palme.

Tout d'abord, l'Indonésie se caractérise par un poids démographique fort (quatrième pays le plus peuplé au monde avec environ 230 millions d'habitants, après la Chine, l'Inde et les États-Unis) et l'importante proportion du salariat dans la population active (plus de 50% selon l'Organisation Internationale du Travail). De plus, ancienne colonie néerlandaise, le pays a accédé à l'indépendance en 1945 ; la construction de la nation indonésienne et de sa politique de protections sociales se déroule sur un laps de temps conférant suffisamment de recul à l'analyse, tout en laissant penser que des entretiens avec des personnes âgées pourront nourrir les réflexions sur l'évolution historique du pays et du système capitaliste.

D'autre part, la pauvreté est essentiellement rurale en Indonésie et les ouvriers agricoles sont considérés comme la frange la plus précaire de la société, pour laquelle les protections sociales sont des nécessités primordiales. Travailler sur le salariat agricole dans une société postcoloniale, c'est donc a priori s'intéresser aux conditions de vie des salariés les plus vulnérables dans le contexte d'un État récent et d'un régime de protections sociales généralisé peu développé.

Les surfaces de plantations agro-industrielles et notamment celles de palmier à huile sont en expansion dans le pays et leur production pèse fortement dans la balance économique indonésienne. Ce secteur emploie plus d'un million d'ouvriers permanents et environ autant d'ouvriers temporaires, soit environ 2% du salariat indonésien. Leur histoire, qui débute dans le nord de Sumatra dans les années 1860, est bien documentée.

Ces plantations agro-industrielles sont intégrées dans de grands groupes capitalistes cotés en bourse et dont les segments productifs sont très diversifiés. Leur déploiement à l'international laisse entendre la possibilité d'une socialisation aux nouvelles idées et pratiques de management qui se répandent à l'heure actuelle dans les sphères dirigeantes des entreprises capitalistes. Les plantations peuvent donc être le lieu de tensions entre le poids de l'héritage colonial et les forces de transformation du capitalisme.

De plus, cette recherche sur le capitalisme dans une société sans État social questionne plusieurs idées préconçues véhiculées par le sens commun. Tout d'abord, elle interroge une

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

vision de la mondialisation comme une occidentalisation, une homogénéisation des cultures indigènes voire une normalisation culturelle à l'échelle planétaire. Le travail proposé repose sur une observation fine des mécanismes sociaux et culturels à l'œuvre dans les plantations indonésiennes et apporte des éléments de réflexion à ce débat sur une certaine vision homogénéisatrice du capitalisme dans la mondialisation. Parallèlement à cela, les grandes plantations agricoles, présentes en Asie, en Afrique et en Amérique, ont été un des symboles phares de la domination coloniale ; les formes présentes de ce type de production agricole sont beaucoup moins connues, et peuvent véhiculer une image passéiste empreinte de néo-esclavagisme. Les connaissances sur leurs modes d'organisation contemporains du travail étant limitées, cette affirmation nécessite d'être confrontée à la réalité des observations.

La culture du palmier à huile est devenue le symbole de l'hégémonie capitaliste dévastatrice des pays en voie de développement et la critique internationale est virulente à l'égard de ses défenseurs. Les études sur les conséquences environnementales de cette production agricole sont pléthoriques (Colchester, 2006 ; Sheil, 2009) ; les Organisations Non-Gouvernementales (ONG) élevant la voix contre ses méfaits brandissent des arguments relatifs à la déforestation, aux risques de pollution, et aux conflits d'intérêt avec les populations autochtones dont les droits fonciers sont souvent bafoués. À l'inverse, les conditions de travail des ouvriers agricoles sont très peu connues et le débat sur la légitimité des grandes firmes productrices d'huile de palme est de ce fait déséquilibré : les aspects environnementaux supplantent largement les aspects sociaux. Ce travail participe au rééquilibrage des connaissances en la matière.

De l'étude du salariat en l'absence d'État social à la définition du capitalisme agraire

Le capitalisme de plantation est approché par l'étude du salariat car les problématiques de gestion du travail et de contrôle des salariés sont centrales pour ces organisations capitalistes. Historiquement, ce sont les questions relatives au contrôle des ouvriers, salariés de plus bas rang, qui y étaient les plus prégnantes. Les conflits ouvriers forts qui ont marqué l'histoire des grandes plantations indonésiennes ont été un frein à leur expansion pendant le premier siècle de leur développement (Stoler, 1985). Ce constat motive le choix théorique principal de la thèse, à savoir celui de l'étude de l'évolution du capitalisme agraire par le recours aux concepts de capitalisme et de critique, auxquels correspond, pour une période

donnée, un état du capitalisme. Cette notion signifie une expression particulière d'un esprit du capitalisme, d'une « idéologie qui justifie l'engagement dans le capitalisme » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 42). Pour une société donnée, le capitalisme connaît une évolution historique qui consiste en une succession d'états qui réfèrent eux-mêmes à des idéologies distinctes. Ces idéologies fondent les registres justificatifs que les membres des organisations mobilisent pour légitimer leur engagement dans le capitalisme, ce qui participe à l'équilibre d'un état du capitalisme. Les auteurs expriment ceci de la manière suivante :

« Ainsi, la persistance du capitalisme, comme mode de coordination des actions et comme monde vécu, ne peut être comprise sans tenir compte des idéologies qui, en le justifiant et en lui conférant un sens, contribuent à entraîner la bonne volonté de ceux sur qui il repose, à assurer leur engagement, y compris lorsque, comme c'est le cas dans les pays développés, l'ordre dans lequel ils sont insérés paraît reposer, dans sa presque totalité, sur des dispositifs qui lui sont congruents. » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 47).

La persistance du capitalisme ne signifie pas absence de changement : les idéologies évoluent dans le temps, la critique joue un rôle moteur dans la succession de différents esprits du capitalisme et donc dans le passage d'un état du capitalisme à un autre. Les auteurs insistent sur cette idée : le capitalisme

« a besoin de ses ennemis, de ceux qu'il indigne et qui s'opposent à lui, pour trouver les points d'appui moraux qui lui manquent et incorporer des dispositifs de justice dont il n'aurait sans cela aucune raison de reconnaître la pertinence » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 69).

Prendre pour objet de recherche le capitalisme de plantation consiste en l'examen de la critique contemporaine pour définir s'il est aujourd'hui dans un état d'équilibre ou en évolution, puis dans un deuxième temps, en l'analyse des registres justificatifs incorporés par les porteurs de cet esprit du capitalisme en Indonésie. La thèse s'intéresse à la critique sociale des plantations portée par les populations ouvrières et non à la critique environnementale développée depuis les années 2000 dans des arènes internationales (Cheyns, 2011).

Ce choix soulève deux grandes questions. Tout d'abord, mobiliser le cadre théorique développé par Luc Boltanski et Ève Chiapello sur une société sans État social nécessite de s'interroger au préalable sur les grands aspects les différenciant des sociétés occidentales où

ce cadre a été construit et testé, et au sein desquels les régimes d'États-providence sont les plus aboutis. Ceci a pour objectif d'anticiper de nécessaires adaptations du cadre théorique.

De plus, le choix d'analyser l'esprit du capitalisme de plantation par l'étude des populations ouvrières, alors que Luc Boltanski et Ève Chiapello l'appliquent aux cadres des entreprises, nécessite des éléments de justification. Il interroge la dimension des justifications morales de l'engagement ouvrier dans le capitalisme. Cet engagement repose-t-il uniquement sur la contrainte extérieure, sur la nécessité de subvenir à des besoins économiques ? Les éléments de réponse apportés dans cette partie, et repris en chapitre II, mettent en avant les spécificités de l'engagement ouvrier et justifient les approches théoriques choisies ici. La recherche teste empiriquement cette approche de l'esprit du capitalisme par l'engagement ouvrier ; nous reviendrons donc sur cette réflexion en conclusion.

Aborder la thèse par une sociologie des ouvriers dans une société sans régime de protection généralisé implique de se pencher non seulement sur leurs conditions de travail mais aussi sur les moyens mis en œuvre pour compléter les protections salariales si celles-ci s'avèrent insuffisantes. La thèse interroge les ressorts de l'engagement ouvrier dans le capitalisme de plantation, c'est-à-dire les conditions de protections sociales et économiques ainsi que d'autonomie dont ils bénéficient en échange de leur travail. L'analyse de ces deux aspects, ainsi qu'à une échelle plus générale du bien commun qui découle de leurs conditions de vie, est reprise du triptyque proposé par Luc Boltanski et Ève Chiapello qui propose autonomie, sécurité et bien commun comme les trois composantes d'un état du capitalisme (Boltanski, Chiapello, 1999). Ce triptyque, qui correspond à une définition pragmatique des motifs de l'engagement proposée par les auteurs, structure le cadre théorique construit dans la thèse pour analyser le capitalisme de plantation.

Ces différents éléments introductifs sont développés ici en cinq points : avant de relire les notions d'autonomie, de sécurité et de bien commun à l'aune de la configuration spécifique des liens sociaux dans une société sans État social, le premier point présente les particularités d'un tel régime social en termes de tension entre individu et groupe social dans une société où prévalent les régulations locales et qui connaît une insertion croissante dans les marchés et les échanges capitalistes. Dans un deuxième temps, les premiers jalons d'une discussion sur les ressorts de l'engagement ouvrier sont posés. Ensuite, les trois composantes d'un esprit du capitalisme sont relues en considérant les premiers points abordés. Enfin, cette

introduction s'achève sur une réflexion quant aux dérives méthodologiques possibles d'un travail sociologique dans une société très éloignée culturellement de la société française, et sur une présentation des grands choix méthodologiques de l'enquête.

1) De l'exportation des cadres de pensée

Si le capitalisme a très peu été étudié dans le secteur primaire et dans les sociétés sans État social, cette recherche propose de mobiliser les approches du capitalisme en Occident et dans les secteurs secondaire et tertiaire et ainsi de participer à une réflexion méthodologique sur leur portée heuristique par rapport à de nouveaux objets.

Les traditions sociologiques et ethnologiques ont été fondées sur la dichotomie forte holisme / individualisme, société / communauté, ou encore groupe / individu ; les pères fondateurs de la discipline s'y sont intéressés et leurs travaux ont encore aujourd'hui une portée heuristique forte, qu'il s'agisse d'Émile Durkheim dans *La division du travail social* (Durkheim, 2007 [1893]), de Ferdinand Tönnies avec *Communauté et société* (Tönnies, 2010 [1887]) ou encore des travaux de Marcel Mauss (Mauss, 1950). Cette opposition entre des groupes structurés autour de la ressemblance communautaire et des sociétés d'individus différents et complémentaires fut très souvent reprise, discutée, débattue à la suite des travaux de ces auteurs. Citons à titre d'exemples la pensée de Norbert Elias et son modèle des configurations sociales qui cherche à dépasser cette dichotomie, et l'éprouve notamment en étudiant dans *Logiques de l'exclusion* les interrelations de deux communautés ouvrières dans l'Angleterre urbaine (Elias, 1965) ou encore Louis Dumont qui se penche sur les ressorts idéologiques de cette dichotomie dans son *Essai sur l'individualisme* (Dumont, 1983). Les terrains historiques de l'ethnologie sont associés à l'image de sociétés autrefois dites « primitives » au sein desquelles le groupe supprime l'individu, alors que traditionnellement la sociologie questionne l'individu, dans une dimension individuelle ou collective, au sein des sociétés modernes.

Dominique Schnapper montre que les liens verticaux entre l'individu et l'État et les liens horizontaux entre l'individu et les groupes s'articulent selon des modèles propres à l'histoire de chaque pays (Schnapper, 1994). En considérant d'une manière quelque peu caricaturale que les sociétés non occidentales ont historiquement un tissage communautariste fort, la question du développement de la mondialisation et de l'insertion dans des échanges capitalistes internationaux interroge sur l'évolution de la structuration des liens sociaux dans

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

le cadre d'une économie de marché en développement et d'une société salariale sans système de protection généralisé. Les sociétés d'Asie du Sud-Est par exemple sont des sociétés en changement rapide du fait d'une croissance économique fulgurante et où l'État-nation est peu développé (Merrien et al, 2005). La question du changement social fait sens dans ces pays aux formes de protection si différentes de celles des pays occidentaux dans lesquels elle est généralement étudiée.

Dans le cadre d'une réflexion globale sur les régimes de protections garanties, Robert Castel définit une société salariale non comme une société où tout le monde est salarié, mais comme une société « dans laquelle les protections construites à partir du modèle de l'emploi salarié jouent un rôle prépondérant. C'est aussi une société dans laquelle l'État joue le rôle prépondérant dans la protection sociale » (Castel in MIRE, 1996 : 39). Les sociétés du Sud de l'Europe sont alors selon lui des sociétés « moins salariales » que celles du Nord et de l'Ouest de l'Europe, et les manques qu'entraînent ces lacunes sont nécessairement compensés par une articulation spécifique avec d'autres supports. Le régime de protections des pays d'Europe du Sud est un régime familialiste, au sein duquel les relations de proximité et les solidarités familiales viennent pallier l'absence de régime de protection étatisé. Cette définition me paraît correspondre au régime indonésien.

Les États développementalistes asiatiques, dont l'Indonésie, ne présentent qu'un degré très faible d'étatisation de la solidarité et de la reconnaissance des droits sociaux (Merrien et al, 2005). Le régime de l'État-providence y est peu développé. À la manière des pays d'Europe du Sud, les solidarités familiales ou de proximité sont intensément mobilisées comme filet de sécurité aux aléas de la vie. La forme des régulations sociales locales et donc la tension qui relie l'individu au groupe sont différentes de celles des sociétés connaissant un État-providence développé. L'absence de système social est associée à un rapport aux obligations familiales ou communautaires plus resserré. Étant donné le faible niveau de développement de l'État social en Indonésie, il est possible de formuler l'hypothèse suivante : le recours aux solidarités locales est une composante forte de la structuration sociale et ces liens horizontaux sont autant à prendre en compte que les liens verticaux pour comprendre les motifs de l'engagement d'un individu dans le capitalisme agraire et les formes de l'intégration par le travail. Les logiques des salariés sont directement encadrées dans d'autres logiques plus générales intégrant l'individu à la société dont il fait partie.

L'originalité de cette approche est de comprendre l'engagement dans le capitalisme, et par là même de définir l'état du capitalisme de plantation en considérant l'intégration de l'individu à la société et de pondérer l'importance du travail salarié dans les stratégies plus globales des individus. Cette réflexion à l'échelle de l'individu renseigne ainsi sur le fonctionnement du système capitaliste et fournit des clés de compréhension quant à la complémentarité éventuelle des logiques capitalistes et des dynamiques sociales locales.

2) Esprit du capitalisme et engagement ouvrier

Un des choix théoriques et méthodologiques principaux de la thèse repose sur une assertion qui n'est pas directement évidente : elle considère que les ouvriers agricoles sont porteurs d'un esprit du capitalisme et qu'il est possible de l'analyser par l'étude des ressorts de leur engagement dans le capitalisme. Or dans *Le nouvel esprit du capitalisme*, les auteurs ne s'intéressent pas aux ouvriers mais aux cadres : Luc Boltanski et Ève Chiapello examinent l'évolution historique des idéologies et des registres justificatifs associés au capitalisme à travers l'étude de la littérature de management adressée aux cadres et analysent ainsi les façons dont ces derniers s'engagent dans l'action. Selon les auteurs, bien qu'un esprit du capitalisme puisse s'introduire dans les représentations mentales et les discours de l'ensemble des acteurs, directs (dirigeants, cadres, ouvriers, syndicalistes) ou indirects (journalistes, chercheurs, etc.), des organisations capitalistes, la littérature managériale est le support le plus pertinent pour donner à lire et à comprendre les idéologies associées à un état du capitalisme. Les auteurs considèrent les cadres comme les porteurs par excellence d'un esprit du capitalisme du fait de leur position particulière dans l'organisation : leur adhésion au capitalisme est primordiale, et leur engagement ne peut être uniquement une réponse à la contrainte et à la nécessité matérielle. Ils sont, pour prendre l'exemple des plantations, au centre des lignes hiérarchiques et en ce sens opèrent le lien entre différents acteurs des organisations. Plus généralement, les discours du management qui ciblent les cadres et les ingénieurs intéressent les auteurs parce que les cadres sont « à la fois des salariés et des porte-parole du capitalisme » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 52), ce qui les positionne à la fois comme interlocuteurs des autres membres de l'entreprise et comme cible préférentielle de la critique. Leur registre justificatif nécessite donc d'être précis et leurs argumentaires affûtés pour que s'y trouve stabilisé un esprit du capitalisme.

Dans la recherche que j'ai menée, le choix est fait d'étudier les registres justificatifs des familles ouvrières. Cette orientation nécessite d'être explicitée et discutée. Pourquoi choisir l'étude de l'engagement ouvrier et non celui des cadres des plantations ? Quelles sont les implications théoriques et méthodologiques de ce choix ? Les ouvriers sont historiquement le groupe social à l'égard duquel les dirigeants ont eu à mettre en œuvre des politiques de contrôle spécifiques, mais aussi le groupe social dont les actions revendicatrices ont fortement freiné le développement des plantations pendant plus d'un siècle. En effet, des années 1860 aux années 1960, la critique ouvrière est virulente et prend plusieurs formes : révoltes individuelles et collectives, assauts contre la hiérarchie, fuites, revendications syndicales, occupations illégales de terres (Stoler, 1985). Ensuite, l'histoire sociale des grandes plantations en Indonésie semble marquer un tournant puisque depuis les années 1970, le modèle connaît un regain de succès. La production d'huile de palme est l'exemple le plus représentatif de ce mouvement : les surfaces plantées en palmier à huile ont été multipliées par plus de dix en quarante ans (BPS, 2008), atteignant aujourd'hui plus de quatre millions d'hectares sur l'ensemble du pays. Si le capitalisme de plantation montre un regain de vigueur, ce renforcement peut signifier une capacité nouvelle des cadres et dirigeants à dépasser les entraves représentées par la critique ouvrière, ou même encore à s'adapter aux réclamations et revendications. Le rapport entre la critique ouvrière et les plantations apparaît comme historiquement central dans l'évolution de ce capitalisme, ce qui justifie le choix d'une sociologie des ouvriers pour l'analyser.

Quelles sont les implications théoriques de ce choix ? Revenons pour cela sur la distinction entre un esprit du capitalisme et un état du capitalisme. L'esprit du capitalisme est défini par Luc Boltanski et Ève Chiapello comme un « ensemble de croyances associées à l'ordre capitaliste qui contribuent à justifier cet ordre et à soutenir, en les légitimant, les modes d'action et les dispositions qui sont cohérents avec lui » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 46) alors qu'un état du capitalisme est une expression particulière d'un esprit du capitalisme, qui s'articule autour de trois composantes que sont l'autonomie, la sécurité et le bien commun. Ce triptyque précise des motifs de l'engagement des salariés dans le capitalisme ; il comporte à la fois un registre de justifications individuelles (autonomie et sécurité) et un registre de justifications collectives (bien commun) pour exprimer les idéologies qui sous-tendent l'engagement. L'acceptation d'une certaine combinaison de ces trois facteurs par les acteurs engagés dans le capitalisme compose un esprit du capitalisme

particulier et se traduit par une incorporation des valeurs et des représentations associées. Le lien entre l'esprit du capitalisme et l'état du capitalisme est donc le suivant : un état du capitalisme se stabilise autour d'acteurs ayant incorporés les croyances qui y sont associées si leur situation en termes d'autonomie, de sécurité et de bien commun leur apparaît comme satisfaisante.

Un esprit du capitalisme est-il partagé par l'ensemble des acteurs engagés dans une organisation capitaliste ? Les croyances et les idéologies d'ouvriers, de cadres, d'experts ou de dirigeants aux statuts et aux positions si différents peuvent-elles converger ? Luc Boltanski et Ève Chiapello répondent par l'affirmative à cette question. Bien que les cadres soient présentés comme les porteurs de la forme d'incorporation la plus aboutie d'un esprit du capitalisme, l'ensemble des salariés engagés dans une même organisation se réfèrent selon eux aux mêmes structures et dispositions comme points d'appui sur lesquels sont construits les registres justificatifs. En ce sens, et en reprenant le vocabulaire des cités développé dans la théorie des économies de la grandeur (Boltanski, Thévenot, 1991), ils parlent d'une idéologie dominante, non pas imposée mais partagée par les « forts » et par les « faibles » comme fondement de l'acceptation des conditions de l'engagement. Les ouvriers de plantations sont donc aussi les porteurs de l'esprit du capitalisme de plantation ; ils participent à la cohésion le long des lignes hiérarchiques des compagnies, et sont porteurs de justifications assimilées. La critique qu'ils expriment des années 1860 aux années 1960 et le conflit dans lequel ils s'engagent en conséquence, qui met en péril le capitalisme de plantation, marquent les limites de la convergence des idéologies.

Une autre question se pose alors quant à l'engagement des ouvriers : sont-ils de bons traducteurs d'un esprit du capitalisme ? La nécessité matérielle dans laquelle ils peuvent se trouver prévaut-elle sur d'autres registres justificatifs, et représente-t-elle éventuellement le seul motif de l'engagement ? Le fait qu'ils n'aient pas à défendre l'entreprise capitaliste de la critique, et même au contraire qu'ils puissent être acteurs de cette critique, nuit-il à l'étude du capitalisme ? Luc Boltanski et Ève Chiapello rappellent que les sociologues et psychologues du travail ont montré que la rémunération n'est pas le moteur de l'engagement : les motivations financières ne sont pas des justifications assez puissantes de l'engagement dans le capitalisme. Elles expliquent simplement l'acceptation du travail et non l'implication dans le travail. Les auteurs réfutent donc l'idée de l'engagement par la faim ou la contrainte économique.

En Indonésie, cela se traduit par le fait que les ouvriers ont été le moteur d'une critique sociale virulente pendant le premier siècle de développement des plantations. Elles ont été pendant cinquante ans le lieu de processus d'accumulation fondés sur le travail forcé, pour lesquels l'hypothèse d'un engagement par la force semble pertinente. Progressivement, les ouvriers ont été les acteurs d'une critique structurée et politisée (Stoler 1985), ce qui traduit le fait qu'ils ne cherchaient pas uniquement une rémunération économique mais qu'ils sont aussi porteurs d'idéologies qu'ils défendent. Alors que les cadres peuvent être la cible privilégiée de la critique, les ouvriers en sont les acteurs. Les conflits sociaux, qu'ils prennent la forme de rebellions individuelles ou de revendications syndicales, apparaissent comme des révélateurs directs de l'état de satisfaction des ouvriers quant aux bénéfices de leur participation dans l'organisation capitaliste. Si, à partir des années 1970, les grandes plantations privées connaissent un mouvement d'expansion sans pareil, il est possible de formuler l'hypothèse d'un changement dans les conditions d'autonomie, de sécurité ou de bien commun des ouvriers qui entraîne une neutralisation de leurs revendications. Cette neutralisation par la satisfaction traduit de la rencontre entre les idéologies ouvrières et leur expression dans et par l'engagement dans une plantation. C'est par l'étude de ce point de rencontre qu'est analysé ici le capitalisme agraire en Indonésie.

Étant donné que les éléments bibliographiques pour apprécier la satisfaction ouvrière sont limités et partant de l'hypothèse que les ressorts de l'engagement des populations ouvrières permettent la définition de l'esprit du capitalisme, le choix de centrer le travail sur l'observation et l'analyse des dynamiques ouvrières s'est imposé. Nous reviendrons en chapitre II sur cette hypothèse qui fonde l'approche méthodologique de la thèse.

3) Autonomie, sécurité et bien commun

Alors que dans *Le nouvel esprit du capitalisme*, Luc Boltanski et Ève Chiapello analysent les variations des constituants de l'esprit du capitalisme, cette thèse, en proposant de définir l'esprit du capitalisme agraire dans une société sans État social, s'attache à en décrire précisément le triptyque « autonomie, sécurité et bien commun » relatif à la situation contemporaine des ouvriers de plantation. Les concepts de critique et de capitalisme sont mobilisés pour ancrer le raisonnement historiquement. Nous avons vu précédemment que sécurité, autonomie et bien commun des salariés de plantation ne peuvent s'envisager uniquement dans le cadre du rapport au travail ou du rapport à l'emploi du fait de l'absence de

régime de protection généralisée. Les configurations d'autonomie et de sécurité sont considérées dans le cadre plus large de l'insertion professionnelle et de l'appartenance locale. L'analyse ne doit pas occulter mais au contraire mettre en avant les possibilités de compensation de l'une par l'autre. Pour cela, une relecture de ces trois concepts que sont l'autonomie, la sécurité et le bien commun à la lumière de ces dimensions de la vie sociale est proposée ici.

L'autonomie est un concept central de la sociologie. Émile Durkheim en premier lieu, dans *De la division du travail social*, fonde un cadre analytique des sociétés par le recours à la *solidarité mécanique* et la *solidarité organique* qui permet de penser à la fois ce qui différencie les individus d'une même société et ce qui les lie entre eux.

L'autonomie ne peut se comprendre que dans un rapport d'attachement de l'individu à la société : en cela elle s'oppose à une totale indépendance. L'autonomie est une notion relative, traduisant la capacité d'un individu à définir les règles de ses actions, qui se construit dans un rapport dialectique entre attachement et détachement, entre dépendance et indépendance. L'autonomisation est ce mouvement qui vise à la construction de plus d'indépendance, et l'émancipation apparaît alors comme le mouvement abouti d'un processus d'autonomisation, l'accès à une indépendance complète. Inversement, la dépendance est à l'attachement ce que l'émancipation est à l'autonomie : la forme la plus extrême d'un processus. Si la notion d'attachement est rattachée à un individualisme méthodologique ayant pour objectif d'éclairer des logiques d'acteurs, la dépendance renvoie à une imposition des structures sur l'individu. Dans la thèse, ces deux aspects sont pris en compte afin d'analyser la tension entre autonomie et dépendance chez les ouvriers de plantation.

Luc Boltanski et Ève Chiapello s'intéressent à l'esprit du capitalisme chez les figures dirigeantes des entreprises capitalistes et considèrent leur quête d'autonomie et la forme que celle-ci peut prendre au fil de l'évolution du capitalisme. Dans le cas de classes ouvrières, le lien à l'entreprise n'est pas autant caractérisé par la dimension de l'autonomie que par celle de la figure inverse de la dépendance ; c'est ainsi que de nombreux auteurs, à la suite de Karl Marx, insistent sur la subordination, l'aliénation, la soumission du travailleur à l'ordre patronal. Par exemple, François Vatin caractérise l'émergence du salariat de la manière suivante :

« Le « salariat » sous la forme standard que nous lui connaissons aujourd'hui, est ainsi né de la reconnaissance juridique de la soumission du salarié à l'ordre patronal. » (Vatin, 2007 : 33)

L'engagement ouvrier apparaît bien comme une expression de la tension entre autonomie et soumission : si les ouvriers développent des idéologies et si leur engagement n'est pas uniquement le résultat de pressions ou de contraintes, ils sont toutefois aussi soumis à la domination patronale. Il se dégage de cela une tension entre domination hiérarchique et autonomie ouvrière, reprise et développée en chapitre II, qui constitue un axe central de la recherche. Pour l'étudier, définissons les notions d'engagement et de dépendance, qui sont rattachées à des conceptions sociologiques différentes du fonctionnement social.

Interrogeons-nous en premier lieu sur les approches d'individualisme méthodologique relatives à l'autonomie de l'individu dans l'organisation : il s'agit de définir l'attachement à une entreprise capitaliste. Manuella Roupnel-Fuentes dans sa thèse de doctorat sur les chômeurs de Moulinex (Roupnel-Fuentes, 2007), s'intéresse aux différentes formes de l'attachement à une organisation. Elle en dénombre trois : l'attachement peut être affectif, calculé ou normatif. La dimension affective de l'attachement implique une projection par l'individu sur l'organisation et fait appel aux ressorts psychologiques des attentes des individus : la relation est fondée sur des attentes réciproques de bienveillance et de respect. Une autre approche de l'attachement, plus rationnelle, considère l'attachement comme un calcul d'intérêt de la part de l'individu qui s'engage : la participation d'un individu à l'organisation est fondée sur la considération des pertes et des gains, des avantages et des inconvénients à poursuivre l'engagement dans une organisation. Les auteurs qui théorisent cette forme de l'attachement s'opposent notamment sur les déterminants de la décision de quitter ou de poursuivre son engagement dans une organisation : il peut s'agir de la quête d'un gain rendu possible par la démission (Halaby, Weakliem, 1989), mais le choix du départ peut aussi connaître une certaine inertie due au souhait de ne pas perdre certains avantages cumulés pendant les années d'engagement (cotisations à une caisse de retraite ou bénéfice de l'ancienneté par exemple) (Becker, 1960). Enfin, la composante normative de l'attachement est une dimension qui montre les recoupements qui peuvent exister entre intérêt individuel et intérêt collectif. Les individus engagés dans l'organisation en intériorisent les valeurs et les objectifs, et ils s'y conforment car cette attitude leur apparaît nécessaire pour l'organisation mais aussi pour eux. La participation à l'intérêt collectif sert l'intérêt individuel. C'est le cas

par exemple des possibilités d'ascension sociale internes à une organisation qui motivent les individus à s'engager dans l'entreprise collective pour en retirer un bienfait personnel.

Ces trois aspects de l'attachement à une organisation ne sont pas exclusifs les uns des autres et il est au contraire très fréquent qu'ils se conjuguent et se répondent entre eux. Au regard de cela, la dépendance apparaît comme une forme particulière de l'attachement qui implique l'impossibilité pour l'individu engagé de sortir de l'organisation dont il fait partie. Que l'attachement affectif soit intense ou que le calcul perte / gain d'intérêts individuels soit défavorable, la démission n'est ni envisagée ni envisageable : si l'attachement se déploie selon une intensité variable, la dépendance correspond à l'expression la plus prononcée de l'attachement. Le lien d'attachement prend une dimension vitale pour l'individu engagé dans l'organisation.

Cette première approche de l'autonomie par l'attachement n'est pas suffisante : l'autonomie peut aussi être abordée de manière plus structuraliste en focalisant sur la domination patronale tel qu'il a été évoqué précédemment. Comprendre l'autonomie ce n'est pas uniquement comprendre les formes incorporées de l'attachement, mais aussi replacer la réflexion dans le cadre objectif des structures du pouvoir. Selon une vision foucaldienne de l'attachement comme subordination intégrée, le pouvoir hiérarchique est considéré ici comme l'imposition d'un ensemble de processus mineurs qui investissent et cernent le corps des salariés dans le but de les rendre dociles et de les discipliner sans que ceux-ci en prennent conscience. Cette individualisation disciplinaire est productrice d'autodiscipline, condition nécessaire à l'obéissance envers un idéal politique ou bureaucratique (Taïeb, 2005). La dimension individuelle de l'attachement est ici donc complétée par une réflexion sur l'institution d'une dépendance par des mécanismes insidieux de domination. Dans la thèse, une attention particulière est portée aux correspondances entre cadre de vie, expression du pouvoir hiérarchique et représentations ouvrières de l'organisation capitaliste et du travail pour explorer les différentes dimensions de l'autonomie. Sans garanties sociales collectives, et, dans le cas de l'Indonésie, sans forces syndicales effectives, la dimension de la domination est d'autant plus importante à considérer que la relation hiérarchique est faiblement médiatisée par un tiers (Merrien et al., 2005) et les salariés évoluent dans un rapport frontal à la hiérarchie.

L'expression de la domination hiérarchique n'est toutefois pas le seul facteur à prendre en compte. Elle peut comporter des brèches au sein desquelles se développent des marges de résistance plus ou moins importantes pour les salariés : le pouvoir ne saurait être uniquement descendant. Selon Michel Foucault qui écrit dans *La volonté de savoir* (Foucault, 1976 : 125) : « Là où il y a pouvoir, il y a résistance », ces marges de résistances sont inévitables. Le pouvoir c'est alors aussi l'expression de la résistance à la domination sous les diverses acceptions de ce terme, qu'il s'agisse de résistances au travail, thème central de la sociologie du travail (voir par exemple l'article de synthèse de Bélanger, Thuderoz, 2010), de résistances paysannes (Isaacman, 1990) ou de microformes de résistance ayant pour objectif non de changer voire renverser le système mais simplement de le rendre plus vivable (Scott, 2008). Ce rapport de pouvoir est porteur d'enjeux pour les salariés du fait de l'absence d'un État social fort et de garanties salariales. L'autonomie est une résultante de la forme de la domination et de la nature des résistances qui y sont opposées.

La forme de l'autonomie des salariés est spécifique d'un état du capitalisme. Luc Boltanski et Ève Chiapello montrent la tendance du capitalisme à évoluer vers un nouvel esprit en Occident : la revendication d'une plus grande autonomie de la part des cadres entraîne l'évolution des formes de management vers l'exigence de plus de flexibilité et d'adaptabilité envers les salariés. Ici la question nécessite d'être adaptée à un contexte politique et social différent : les ouvriers de plantation sont-ils attachés ? Dépendants ? Quelles sont les conséquences de l'attachement ou de la dépendance en termes de relations entre les employeurs et les employés dans un État tel que l'Indonésie où les protections sociales sont limitées et où le rapport de force entre salariat et patronat est donc peu médiatisé par un tiers ? Attachement, dépendance et domination sont donc des variables corrélées, qui peuvent évoluer positivement ensemble : l'attachement peut devenir dépendance, et plus un individu est dépendant, plus la domination sur lui peut être effective. Ne voyons cependant pas là une relation de causalité stricte qui reviendrait à négliger la capacité de critique et de résistance des individus engagés dans le capitalisme. Par la collecte de données relatives aux ressorts de l'intériorisation de l'autorité des ouvriers de plantation, la thèse propose un éclairage de cette relation complexe entre attachement, domination et autonomie dans une société salariale où l'État joue peu un rôle de médiateur entre salariat et patronat.

Pour des salariés qui évoluent dans le cadre d'un État social peu développé, une troisième dimension de l'autonomie se montre indispensable à la compréhension des

dynamiques salariales. Le lien d'attachement des salariés, dans une telle société et de plus caractérisée par une grande pauvreté rurale (Bourgeois, 2002) repose aussi sur leur capacité à mobiliser des ressources en dehors du cadre de la relation salariale. On retrouve ici la dimension rationnelle et structurale de l'attachement : un salarié peut développer des stratégies de sécurisation économique supplémentaires, en mobilisant les solidarités locales, ce qui limite sa dépendance à l'organisation. En d'autres termes, la résistance peut être directement dirigée envers l'organisation, ou peut apparaître comme un processus indirect d'autonomisation en constituant un pouvoir périphérique à l'organisation.

La négociation des conditions d'autonomie et de sécurité se déroule alors dans un espace social à deux dimensions : la dimension verticale de la hiérarchie des compagnies structurant les relations de travail, pour laquelle la répartition du pouvoir est définie *a priori* relativement à la fonction occupée, et la dimension horizontale de la configuration des relations sociales locales et des protections primaires. Cet espace social constitue le cadre analytique dans lequel sont appréhendés les ressorts de l'engagement ouvrier étudiés dans la thèse. Il est traversé de pouvoir qui y prend plusieurs formes : pouvoir de la domination hiérarchique, pouvoir de la résistance, pouvoir des liens sociaux périphériques à la hiérarchie. L'enquête empirique vise à pondérer l'importance de chacune de ces dimensions, à évaluer le niveau de dépendance et de sécurité qu'un individu salarié tire des différentes sphères de son existence (rapport au travail, rapport à l'emploi, rapport aux solidarités de proximité) et à comprendre comment ces dimensions se complètent ou s'opposent. L'autonomie ne correspond pas uniquement à une autonomie procédurale de l'ouvrier au travail, mais aussi à une autonomie individuelle en relation avec les liens sociaux tissés en dehors du cadre du travail. Cette définition originale de l'autonomie ouvrière est centrale dans la thèse.

Le second critère de définition d'un état du capitalisme est celui de la sécurité que recherche un individu par son engagement dans une organisation. La sécurité que recherchent les ouvriers de plantation se traduit en termes de protections socioéconomiques. La prise en compte du caractère sécurisant d'un système capitaliste dans le choix de l'engagement compte deux dimensions : la dimension synchronique du choix, dans un ensemble de possibles, de la situation la plus sécurisante, et la dimension diachronique de la recherche de protection qui ne concerne pas seulement la personne engagée dans le système capitaliste, mais aussi ses descendants (Boltanski, Chiapello, 1999). Un des objectifs de l'engagement dans un système capitaliste est donc de bénéficier d'un ensemble de protections plus satisfaisantes que celles

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012 38

de la situation antérieure à l'engagement ou supérieures à celles inhérentes aux autres situations potentielles auxquelles un individu renonce en choisissant l'engagement dans un système particulier. Nous retrouvons ici la dimension rationnelle de l'attachement, ce qui traduit la relation dialectique qu'entretiennent autonomie et sécurité. Nous reviendrons sur cet aspect après avoir interrogé le concept de sécurité. Qu'est-ce qu'être protégé et quelles sont les protections auxquelles peuvent prétendre les ouvriers de plantation ?

La sécurité de l'individu en tant qu'il est intégré dans une société est ici considérée dans son acception la plus large, celle de la dimension sociale de protection qui découle des liens sociaux, soit la dimension du tissu social des liens dont la multiplicité et l'intensité agissent tels des mécanismes protecteurs contre la précarité, les ruptures et le cumul des handicaps (Paugam, 2008).

Robert Castel définit cinq dimensions de la protection (Castel in MIRE, 1996 : 31-35) : les protections rapprochées issues de relations de proximité ou « solidarités primaires », l'assistance comme protection spécifique adressée à ceux qui ne savent se protéger eux-mêmes, la protection par la possession d'un patrimoine privé, les protections salariales et les politiques d'insertion. Pour les ouvriers de plantations indonésiennes, la sécurité comprend les solidarités primaires, la possession d'un patrimoine privé et les protections salariales proposées par les organisations.

Une croissance industrielle forte et l'absence (ou la présence très effacée) d'un État social intervenant peu dans les relations de travail renforce le pouvoir des firmes. Le rapport à l'emploi – dans le sens d'un rapport inscrit dans la logique protectrice de l'État social (Paugam, 2000) – s'efface au profit d'une surreprésentation du rapport au travail, dans lequel l'individu est inclus dans la logique de la société industrielle comme producteur potentiel. La forme de sécurité que représentent les protections salariales est qualifiée dans la thèse de « conditions salariales » et elle inclut la rémunération et les protections supplémentaires proposées en complément.

Les solidarités primaires et la possession d'un patrimoine privé constituent des aspects fortement structurants des trajectoires ouvrières. Elles ont été étudiées tout autant que les dynamiques de rapport au travail et elles sont des éléments-clé de la compréhension du rapport au travail dans les plantations. Ce cadre théorique est donc original en ce sens qu'il intègre les stratégies de protection locales et de mobilisation des solidarités de proximité à la

compréhension d'un système capitaliste. La théorie des liens sociaux de Serge Paugam (Paugam, 2008) inclut la considération de logiques de compensation : la faiblesse d'un lien peut être compensée par la mobilisation accrue d'un autre lien. Bien que les sociétés sans État social soient particulièrement le lieu de ces stratégies, Serge Paugam montre des processus similaires : dans des sociétés ayant connu le développement d'un « welfare regime », la protection à caractère universel est actuellement remise en question au moins partiellement, et cette remise en question agit sur les individus comme une injonction à rechercher des formes de protections complémentaires dans leur sphère privée.

« Face au risque de perdre à la fois le respect et l'estime de soi dans une société ouverte et libérée, la tentation est grande pour certains de revenir à des modes plus communautaires d'organisation sociale et de se replier sur des formes identitaires traditionnelles. C'est aussi la raison pour laquelle le lien social ne peut être analysé sans référence à la pluralité des liens qui rattachent l'individu aux groupes et à la société dans son ensemble. Autrement dit la transformation globale des sociétés se caractérise non seulement par une transformation du lien social, mais aussi par une redéfinition progressive du rapport entre les différents types de liens sociaux » (Paugam, 2008 : 87).

Dans la thèse, une attention particulière donnée à la configuration des liens sociaux de proximité renseigne sur les modalités de compensation mises en œuvre face aux lacunes de l'ordre salarial en termes de protection. Décrypter précisément les stratégies périphériques de protection des ouvriers démontre le caractère conjoint de l'évolution de l'autonomie et de la sécurité : l'autonomisation ouvrière se construit sur des protections périphériques. Inversement, de faibles protections périphériques renforcent leur dépendance à l'organisation qui les emploie.

Le troisième terme de ce triptyque, le bien commun, est abordé selon l'approche qu'en proposent Luc Boltanski et Laurent Thévenot dans la construction de leur modèle des cités (Boltanski, Thévenot, 1991). La définition qu'ils en proposent présente l'avantage d'être très ouverte et non normative : elle laisse le champ libre au chercheur qui peut ainsi découvrir dans ces résultats autour de quelles valeurs sont définis l'état de grand et l'état de petit. Ils proposent une approche pragmatique de la définition du bien commun, en recherchant des expressions de celui-ci autant

« dans les différends ou les désaccords surgis au cours d'interactions personnelles (et ordinairement qualifiés dans le langage de la politesse, de la civilité ou du caractère), que dans des tensions entre le public et le privé (qui ont trait au rapport à l'État), dans les conflits de travail (depuis l'altercation jusqu'au conflit géré collectivement), ou plus généralement les dysfonctionnements de relations économiques (qui peuvent s'exprimer au cours d'un échange marchand ou à propos d'un investissement technique) » (Boltanski, Thévenot, 1991 : 92).

L'étude détaillée des formes de l'autonomie et des stratégies de sécurisation des ouvriers agricoles autorise ensuite l'examen des ressorts du bien commun ; celui-ci comprend tant l'étude des liens verticaux qu'horizontaux des ouvriers. En s'attachant à rapporter les observations et analyses au capitalisme de plantation, il est alors possible de comprendre comment les interactions périphériques peuvent ou non servir son développement.

4) Mise en garde méthodologique : contre le militantisme postcolonial

Mobiliser un cadre théorique construit pour l'analyse de la société française nécessite quelques adaptations du regard porté sur la réalité sociale, nous venons de le voir. La prise en compte de conseils de chercheurs occidentaux familiers de terrains en sociétés postcoloniales (dont fait partie l'Indonésie), tels Jean-François Bayart et Jean-Pierre Olivier de Sardan, est ici utile pour asseoir une posture de recherche rigoureuse dans la construction du raisonnement comme sur le terrain.

Bien que positionnée sur l'étude d'une société postcoloniale, cette thèse se situe-t-elle dans la lignée des études postcoloniales ? Qu'est-ce qu'une étude postcoloniale ? Selon Jean-François Bayart, cette dénomination ne réfère à aucune école de pensée clairement définie et circonscrite mais plutôt à une diversité de travaux, de postulats et d'approches dont la rigueur scientifique de certains est remise en question. Sa mise en garde pousse à une prudence méthodologique dans l'étude de ces sociétés afin d'éviter les pièges de dérives identitaires et d'une projection « normative, philosophique voire prophétique » (Bayart, 2010 : 13) sur ce que sera ou serait l'homme à venir.

« Les études postcoloniales sont plus encore idéologiquement postnationalistes que chronologiquement postcoloniales. » (Bayart, 2010 : 16) Parmi le corpus hétérogène de travaux traitant du fait colonial, Jean-François Bayart note plusieurs défauts récurrents dont

notamment la réification du fait colonial (rarement défini) dont la filiation avec d'autres formes impériales est oubliée, et le postulat d'une « reproduction mécanique, univoque et surdéterminante du colonial ». Les études dites postcoloniales cantonnent généralement les indigènes à des « registres réactifs » (Bayart, 2010 : 55-58) par rapport au projet colonial. Il faut au contraire s'attacher à comprendre les conditions d'appropriation et de transmission de l'héritage colonial. Jean-François Bayart déconstruit l'idée qu'il est nécessaire de concevoir un cadre de pensée spécifique pour comprendre les sociétés postcoloniales.

L'auteur va aussi plus loin dans ses propres analyses historiques de la construction de l'État. Il refuse l'idée d'une réception passive de modèles issus de l'Occident par les sociétés postcoloniales et cherche dans les ressorts culturels et sociaux des sociétés étudiées les conditions de l'appropriation des modèles importés :

« (...) il convient de se poser moins la question classique de l'« adaptation » du modèle démocratique occidental aux réalités des sociétés extra-occidentales que celle de l'« élaboration » de ce modèle par les sociétés, (...) ou encore de son « appropriation », au sens marxien du concept » (Bayart, 2001 : 123).

Une idée forte se dégage de ceci : comprendre les processus de développements capitalistes dans des sociétés postcoloniales nécessite de les considérer comme constructions locales, et non comme de simples assimilations de modèles importés. Elle renforce la pertinence d'une approche historique.

Jean-Pierre Olivier de Sardan, père fondateur de la socio-anthropologie du développement, a souvent été confronté à des questionnements relatifs à la posture de l'anthropologue sur le terrain. À propos de la découverte, par le chercheur, des valeurs de l'altérité, il parle d'une « idéalisation, qui n'est pas sans contaminer la découverte elle-même, car elle tend à peindre le peuple sous les couleurs des désirs ou des fantasmes de ceux qui le découvrent » (Olivier De Sardan, 1995 : 105). Tout en mettant en garde contre les « stéréotypes populistes », il affirme la centralité d'un « populisme méthodologique » qui considère « le peuple comme gisement cognitif, que ce soit à travers les savoirs populaires « traditionnels » ou à travers les stratégies de survie à l'œuvre » (Olivier De Sardan, 1995 : 106).

Qu'il s'agisse alors de la construction du cadre théorique, de l'approche méthodologique, de la posture de terrain ou encore de l'analyse des données, la prudence est donc de mise. Un cadre théorique issu de la sociologie française apparaît comme un garde-fou limitant les risques de tomber dans une approche identitaire contre laquelle nous met en garde Jean-François Bayart. Pour se prémunir de ces risques de « dérives postcoloniales » et idéologiques, j'ai choisi le recours à une approche conceptuelle puissante, avec la construction d'un idéaltype historique du capitalisme de plantation, et la confrontation de cet idéaltype à des matériaux d'enquête exhaustifs. La recherche mobilise une approche empirique fondée sur des observations microsociologiques collectées pendant une année de présence sur le terrain, astreignant ainsi l'analyse à une construction vigilante par les faits observés. Ainsi sont posés les garde-fous qui cherchent à prévaloir ce travail d'un populisme idéologique tout en développant un populisme scientifique au service de la sociologie du capitalisme. Il s'agit tout au long de cette thèse d'adopter une posture compréhensive et non normative.

5) L'enquête de terrain

Les caractéristiques particulières de l'organisation du travail dans les plantations, l'importance des enjeux du contrôle de leur vie privée, ainsi que l'absence de documents écrits formalisant les préceptes associés à l'esprit du capitalisme qui y prévaut sont autant de facteurs qui justifient la démarche de terrain adoptée dans cette thèse. La dimension de l'attachement et des stratégies mises en œuvre par la hiérarchie pour le favoriser est peu formalisée par écrit ; l'oral prévaut bien souvent dans l'expression des ordres, des consignes, des règles de conduites. C'est pourquoi cette composante de l'esprit du capitalisme a été approchée par une approche qualitative et une immersion prolongée dans plusieurs plantations, permettant ainsi l'observation d'interactions entre les différents salariés des plantations, ouvriers, contremaîtres, cadres, dirigeants.

De plus, l'absence de littérature scientifique abordant précisément les conditions de vie et de travail des ouvriers de plantations depuis les années 1980 appelle une prise en compte de l'évolution temporelle du cadre de vie des familles ouvrières. Des entretiens historiques sont utiles non seulement à la compréhension de l'évolution des conditions de vie, mais aussi à celle des représentations associées au salariat. Comprendre les situations présentes nécessite de dégager les grandes lignes de leur développement passé.

L'enquête devait donc être construite de manière à autoriser l'observation d'interactions entre salariés, afin de saisir l'expression de l'esprit du capitalisme de plantation dans des rapports d'oralité, et à faciliter les entretiens avec des populations ouvrières pour restituer leurs trajectoires de vie avec précision.

Les données sur lesquelles est fondée cette thèse ont été collectées lors d'un séjour d'une année en Indonésie. Ces douze mois de présence dans le pays ont été nécessaires pour obtenir des autorisations de recherche dans six plantations réparties sur l'ensemble du pays et y réaliser des séjours de durée variable.

Dans un premier temps, une étude exhaustive de cinq mois dans une plantation d'héritage colonial, mobilisant la méthode de l'observation participante et organisée autour de trois séjours dans des familles ouvrières, a permis la construction d'une analyse précise des conditions d'autonomie et de sécurité de ces familles, la définition des points de rupture dans leurs trajectoires et des stratégies mises en œuvre pour les gérer. Dans un deuxième temps, la question de la généralisation des résultats de la première enquête a entraîné la redéfinition de la démarche employée. Au temps long de l'observation participante a été préférée la mise en œuvre d'entretiens ciblés auprès de salariés de cinq autres plantations. Au total, ce sont 222 entretiens d'ouvriers et femmes d'ouvriers, de contremaîtres, de managers, de dirigeants mais aussi de personnes-ressources extérieures aux plantations qui fondent l'analyse présentée dans la thèse et imposent une dimension empirique forte à cette recherche.

Conclusion

Deux angles morts de la vaste littérature scientifique sur le capitalisme fondent la question de recherche de cette thèse et le fil directeur mis en œuvre pour y répondre : en se donnant pour objet le capitalisme agraire, et en choisissant les plantations agro-industrielles d'une société sans État social comme cas d'étude, ce travail participe à combler les lacunes de la sociologie du capitalisme dans le monde agricole et dans les sociétés non-occidentales.

De plus, en choisissant l'étude des populations ouvrières et le triptyque « autonomie, sécurité et bien commun » comme fondement de l'analyse de leurs dynamiques, la question du domaine de validité de la notion d'esprit du capitalisme est discutée. Bien que la mise en pratique de cette recherche constitue un test pour cela, plusieurs éléments laissent entendre que l'esprit du capitalisme peut s'appliquer à des individus salariés qui ne sont pas cadres mais ouvriers.

Le nombre limité de textes traduisant les politiques de management en vigueur dans les plantations, dont ceux notamment relatifs au management des ouvriers enjoint la mise en œuvre d'une recherche fondée sur une approche méthodologique différente, mobilisant une démarche anthropologique qualitative. Le caractère empirique fort conféré à la recherche est équilibré par le recours à la conceptualisation d'un idéaltype historique du capitalisme de plantation.

Pour cela, dans une première partie, les conditions sociohistoriques de développement du capitalisme de plantation en Indonésie sont exposées sous l'angle d'une périodisation des formes de la critique et du capitalisme depuis 1870 à nos jours. Cette première approche a pour but d'analyser les politiques de contrôle des ouvriers et de mesurer la force des mouvements de revendications sociales qui marquent les plantations pendant le premier siècle de leur développement, puis l'intensité de la réussite de cette entreprise productive qui connaît depuis les années 1970 un mouvement d'expansion sans pareil.

Dans le deuxième chapitre, les éléments de l'histoire agraire de Sumatra Nord, berceau du développement des plantations en Indonésie, sont repris pour conceptualiser un idéaltype du capitalisme de plantation : pendant le premier siècle de leur existence, les plantations ont été le lieu d'affrontements et de luttes permanentes. L'idéaltype proposé comme fondement de l'analyse met en avant le caractère conflictuel du développement des plantations, et propose donc de penser le conflit comme moyen historique de régulation de cette forme de

capitalisme Ceci permet alors de soulever la question suivante : l'expansion des plantations agro-industrielles observée en Indonésie depuis les années 1970 ne traduit-elle pas un changement d'état du capitalisme de plantation ?

L'enquête anthropologique dans des plantations indonésiennes a été alors mise en œuvre pour confronter l'idéaltype construit théoriquement à des résultats empiriques. Dans un troisième chapitre la méthodologie et le montage pratique de la recherche de terrain sont détaillés : après obtention d'autorisations de recherche auprès de grandes compagnies, une première étude exhaustive a été réalisée lors d'une période d'observation participante de cinq mois dans les habitations ouvrières d'une plantation de Sumatra Nord. Le questionnement relatif à la possibilité de généralisation de ces premiers résultats m'a conduit à poursuivre le travail de terrain par une multiplication d'études beaucoup plus courtes (d'une semaine à deux mois) dans cinq autres plantations.

Après cette partie d'exposition des fondements de la recherche, les résultats de terrain sont présentés et analysés dans deux parties de deux chapitres chacune. La première (partie II) s'attache à démontrer l'existence de deux formes distinctes d'autonomie ouvrière, alors que la seconde (partie III) est centrée sur la compréhension des ressorts de l'attachement, voire de la dépendance ouvrière. Ce choix dans l'organisation des résultats, en proposant l'analyse de l'autonomie ouvrière avant celle de la dépendance, a pour objectif de positionner au cœur de la thèse les éléments qui témoignent de l'adaptation des compagnies de plantation aux revendications ouvrières à partir des années 1970, et donc d'un changement d'état du capitalisme de plantation à partir de cette période. Le modèle qui s'essouffle alors s'adapte et se renforce par un rapport nouveau des ouvriers à l'autonomie. La partie III qui s'intéresse aux politiques de contrôle et au cadre de vie des ouvriers pour comprendre leur attachement, n'avance pas des éléments fondamentalement différents de ceux qui prévalaient dans les plantations avant le changement d'état de ce capitalisme ; c'est pourquoi leur exposition est précédée de celle des trajectoires d'autonomisation.

La deuxième partie de la thèse présente donc une typologie des expériences vécues des familles ouvrières étudiées. L'approche empirique de ce travail, en validant l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation, montre comment le mode d'imposition historique par le conflit a fait place à une régulation du capitalisme par l'octroi d'une plus grande autonomie aux familles ouvrières. L'autonomie ici ne relève pas de l'autonomie

procédurale de l'ouvrier au travail mais d'une possibilité d'entreprendre librement des stratégies d'investissements économiques. Toutes les familles étudiées ne mobilisent pas cette autonomie nouvelle avec autant d'efficacité. Ainsi la typologie des expériences vécues distingue l'*autonomie contrôlée* de l'*autonomie conquise*. Dans le cadre d'État social résiduel et de marchandisation quasi totale des moyens de production que sont le travail et le foncier, le facteur explicatif premier de ces deux types est le marché : marché du foncier principalement, mais aussi marché du travail en second lieu.

Le premier type d'autonomie est dit « contrôlé ». Exposé dans le quatrième chapitre, il est présent dans les plantations d'héritage colonial de Sumatra Nord : l'absence de nouvelles terres agricoles à exploiter et le fort taux d'inactivité provincial sont à la base de la difficulté des familles ouvrières à épargner, investir et capitaliser. Leur dépendance à la compagnie qui les emploie est grande, ce qui autorise une stratégie de réduction des protections salariales par les dirigeants. L'économie des familles repose sur une forte pluriactivité dont les possibilités de réussite sont limitées et les ouvriers compensent les insuffisances de leur rémunération par un surinvestissement des solidarités de proximité. Le capitalisme de plantation est ici vigoureusement soutenu et renforcé par un contexte économique et foncier qui dessert les intérêts des familles ouvrières.

Le type de l'autonomie conquise, auquel le cinquième chapitre est consacré, se rencontre dans les plantations mises en place après les années 1970. Les terres disponibles pour la mise en valeur agricole sont abondantes, et l'épargne salariale permet un accès à la propriété foncière rapide, ce qui entraîne des stratégies d'entrepreneuriat et d'accumulation fortes et détachées du lien communautaire. L'autonomisation des ouvriers découle de ce processus, ainsi que de la réaction des dirigeants des compagnies face à cela : la possibilité de démission volontaire des ouvriers dont la rente foncière supplante souvent largement le salaire entraîne une redéfinition à la hausse des conditions salariales. Ainsi c'est un double mouvement de colonisation foncière rapide et de valorisation du statut de salarié qui nourrit une déprolétarianisation des familles dès la deuxième génération et affaiblit le capitalisme de plantation.

Dans la partie III, une réflexion commune aux deux types d'autonomie est menée afin d'approfondir la compréhension des mécanismes d'intériorisation de l'autorité qui fondent l'engagement des ouvriers, voire leur subordination. Cette discussion part du constat, présenté

en sixième chapitre, que, bien que les formes de l'autonomie soient fortement différenciées entre les plantations d'origine coloniale et les plantations récentes, les conditions de vie proposées aux ouvriers y sont pour partie identiques : les logements, les interactions avec la hiérarchie, les systèmes de récompenses et de sanctions, l'absence de représentation syndicale, la fourniture de services financiers par les compagnies sont les principaux éléments de l'encadrement des ouvriers et leurs familles.

Le septième et dernier chapitre approfondit l'approche monographique du cadre de vie en exposant les représentations qu'ont les ouvriers de l'autorité et des conditions de vie associées à leur engagement dans le capitalisme de plantation. Alors que les ouvriers à l'autonomie contrôlée sont dans une position de déférence envers l'ordre établi et de légitimation de la compagnie, les ouvriers à l'autonomie conquise sont plus critiques et revendicateurs bien qu'acceptant leur position de subordonnés. Sur cette base est proposée une réflexion sur les ressorts culturels et sociaux de la subordination au capitalisme : les populations javanaises, connues pour leur déférence à l'égard de l'ordre villageois, sont les cibles préférentielles lors du recrutement d'ouvriers. Ce rapport historique à la hiérarchie peut expliquer pour partie l'absence de revendications, tout comme l'imposition d'une domination hiérarchique dans le travail salarié, l'histoire politique récente de l'Indonésie et les expériences vécues des ouvriers y participent. Une pluralité de causalités modèle l'intériorisation de l'autorité et la subordination, et l'appréhension de cette complexité forge l'étude du bien commun relatif à l'état contemporain du capitalisme de plantation.

Enfin, en conclusion, une discussion sur le bien commun des ouvriers dans les plantations met en valeur l'originalité de ce nouvel esprit du capitalisme de plantation qui tient sa vigueur actuelle d'une hybridation singulière avec les dynamiques sociales locales, elles-mêmes ancrées dans l'histoire culturelle du pays. La validité d'une approche du capitalisme de plantation par l'étude des dynamiques ouvrières est ensuite rediscutée à l'aune des résultats empiriques : ceux-ci montrent le primat de la conjoncture économique et foncière dans l'expression d'un état du capitalisme. La thèse s'achève sur une relecture de la notion d'autonomie au regard du cadre théorique développé précédemment. Si l'engagement ouvrier est une entrée pour analyser le capitalisme, la recherche montre aussi que l'appropriation de l'autonomie est un mécanisme qui peut faire basculer des représentants de la critique dans un registre de défense du libéralisme.

Partie I : Les fondements de l'analyse

Chapitre I : Analyse socio-historique du capitalisme agraire dans les plantations indonésiennes

L'approche sociohistorique du statut des ouvriers des grandes plantations industrielles en Indonésie, du droit du travail et des protections sociales fonde cette recherche sur l'esprit du capitalisme agraire contemporain. L'analyse articule les concepts de capitalisme et de critique associée tels que les mobilisent Luc Boltanski et Ève Chiapello (Boltanski, Chiapello, 1999) afin de définir le système de domination dans lequel évoluent les salariés de plus bas rang que sont les ouvriers, et ainsi construire un idéal type de l'ouvrier de plantation. Ce chapitre n'a pas pour objectif de retracer de manière exhaustive l'ensemble des événements ayant marqué l'histoire des plantations ; en s'appuyant principalement sur trois ouvrages (Pelzer, 1978, *Planters and peasants* ; Pelzer, 1982 : *Planters against peasants* ; Stoler, 1985, *Capitalism and Confrontation in Sumatra's Plantation Belt, 1870-1979*), il retrace l'évolution du statut d'ouvrier en s'attachant à décrypter la manière dont les plantations ont été développées par les compagnies, comment leurs actions ont été encadrées ou freinées par le gouvernement colonial puis indonésien, et quel a été le rôle de la critique ouvrière dans la construction de ce statut. Les plantations sont apparues en Indonésie dans la *cultuurgebied*, la « ceinture de plantations » mise en place pendant la période coloniale dans la province de Sumatra Est¹. Après un siècle d'exploitation localisée dans cette province, l'Indonésie a connu un mouvement d'expansion des surfaces plantées toujours à l'œuvre à l'heure actuelle. L'histoire des plantations capitalistes est ici présentée selon une découpe en trois périodes : les deux premières, reprises de l'analyse d'Ann Stoler, correspondent à la mise en place et au développement des plantations coloniales à partir de 1870 dans le nord de Sumatra puis à leur remise en question par une critique tant interne (ouvrière) qu'externe (paysanne) aboutissant pour la plupart d'entre elles à leur nationalisation. La troisième période repose sur l'hypothèse d'une neutralisation de la critique depuis le milieu des années 1960 ; elle expose les conditions de réalisation de l'expansion géographique des plantations de palmier à huile qui s'observe en Indonésie depuis lors. Enfin, la dernière partie s'appuie sur tout le

¹ La ceinture de plantation fut développée pendant la période coloniale dans la province de Sumatra Est qui correspond aujourd'hui, après révision des divisions administratives en 1964, à celle de Sumatra Nord.

développement historique précédent et propose une réflexion sur le caractère paternaliste des plantations indonésiennes, et ce notamment par comparaison avec des lectures sur les entreprises paternalistes européennes.

A - Colonisation agricole du « Dollar Land » de Deli, Sumatra Est (1863-1947)

L'archipel insulindien qui constitue aujourd'hui l'Indonésie est la cible des convoitises européennes dès le XVe siècle : marins portugais puis anglais et néerlandais viennent s'approvisionner en épices qu'ils achètent aux populations autochtones des îles de Java, de Sumatra et des Moluques principalement. Jusqu'à l'aube du XIXe siècle nous dit Denys Lombard dans son essai d'histoire globale *Le carrefour javanais* (Lombard, 1990), l'impact occidental est très limité, tant sur le plan politique et économique que culturel. C'est devant l'accroissement des soulèvements autochtones, et avec la volonté d'asseoir son emprise sur la colonie, que le gouvernement néerlandais local instaure le système des cultures obligatoires (*cultuurstelsel*) à partir des années 1820 sur Java, système fonctionnant sur le travail forcé et l'obligation pour chaque paysan de fournir un cinquième de sa terre pour la production coloniale (Lombard, 1990 : 62, 63). Cette forme de corvée fonctionne pendant une période d'environ quarante ans, jusqu'à ce qu'elle soit remise en question par le mouvement des Éthicistes (Bertrand, 2007 : 88, 89) ; avec l'abolition de l'esclavage en 1860, l'arrivée progressive de plus en plus de colons (facilitée par l'ouverture du canal de Suez) et de nouvelles cultures, la *cultuurstelsel* est peu à peu démantelée et remplacée par un système de plantations privées. Progressivement, l'augmentation des bénéfices générés par l'agriculture encourage des investissements plus lourds dans ce secteur. C'est dans le nord de l'île de Sumatra que cet apport de capital est le plus important.

Afin de soutenir le développement agricole, le gouvernement colonial néerlandais vote la Loi Agraire de 1870 (*Undang-undang Agraria 1870*) accordant à quiconque le droit de propriété foncière (alors réservé aux autochtones et à l'État colonial) pour des surfaces n'excédant pas sept hectares, et la possibilité pour des étrangers de contracter des concessions d'une durée de 75 ans pour des surfaces plus importantes non utilisées par des populations locales (Kartodirdjo, 1991 : 80). Cette première étape dans le processus de libéralisation foncière est à l'origine de la renommée de la côte est de Sumatra (*Oostkust*), cible des

investissements les plus massifs que connaît la colonie en matière de développement agricole (Perret, 1994 : 1).

1) Négociations et structure des concessions foncières

L'édition de cette loi et l'arrivée des colons sur la bande côtière de Sumatra Est, véritable rupture tant sociale, économique et politique que culturelle, viennent se superposer à un système de gestion foncière autochtone préexistant. Le territoire qui devient la *cultuurgebied* était auparavant sous l'administration politique de trois sultanats : le Sultanat de Deli, le Sultanat de Terbang, et le Sultanat de Langkat. Les premiers colons qui installent à partir de 1863 des plantations de tabac sur les terres du Sultanat de Deli négocient directement avec le sultan pour obtenir les quelques centaines d'hectares de concessions qu'ils exploitent alors (Pelzer, 1978 : 33, 34). Avec l'édition de la Loi Agraire de 1870, alors qu'une dizaine de planteurs est déjà en activité, les négociations deviennent tripartites, impliquant aussi le gouvernement colonial. Devant l'abondance de terres forestières non cultivées, les sultans montrent peu de réticence et accordent facilement des concessions. Le tabac est l'unique production pendant les trente ans suivant la promulgation de la Loi Agraire ; les premières années du XXe siècle voient l'introduction de nouvelles espèces de plantes pérennes, telles que l'hévéa en 1902 et le palmier à huile à partir de 1910.

De 1870 à 1877, les règles concernant les conditions d'attribution des concessions ont été modifiées plusieurs fois ; les négociations foncières représentent un exercice nouveau pour les sultans et la situation met plusieurs années à se stabiliser. Progressivement, de 1877 à 1892, à des modèles de contrat initialement exprimés dans les termes de l'*adat* local (le droit coutumier) se sont substitués des modèles s'appuyant sur les concepts juridiques occidentaux (Pelzer, 1978 : 71). Ceci illustre l'évolution du rapport de force entre représentants de l'autorité autochtone et les occidentaux. Ces derniers ne forment toutefois pas un groupe homogène, et les planteurs deviennent rapidement les porteurs de l'autorité coloniale : dès 1873, un décret gouvernemental stipulant que toute personne habitant la région de Sumatra Est, mais non née sur le sol, est sous le contrôle du gouvernement colonial et non des sultanats, est publié. Du fait d'un nombre limité de représentants du gouvernement localement l'application de ce décret est laissée à la charge des planteurs. La conformité des lois agraires locales et de leur mise en pratique est de même laissée à leur attention, ce qui équivaut à l'abdication de la responsabilité gouvernementale. De plus, les sultans ne se sentant pas

concernés par le bien-être de leurs sujets assignent ces obligations aux colons. Le gouvernement colonial ne cherchant pas non plus à jouer ce rôle, c'est *de facto* aux planteurs, au plus proche des populations locales et en compétition directe avec elles pour l'exploitation foncière, qu'est assignée cette tâche. Ils ont l'autorisation du gouvernement colonial d'être leurs propres avocats, policiers, procureurs publics, juges et diplomates. (Pelzer, 1978 : 89).

Ces quelques événements révèlent l'autorité forte dont bénéficient les planteurs pendant cette première période de colonisation. Acteurs politiques majeurs, leur influence n'a aussi cessé de croître pendant ces premières décennies du fait de leur poids économique. En effet, pendant les quinze premières années d'allocation de concessions, la plupart des plantations sont exploitées individuellement par des planteurs néerlandais et américains. Au milieu des années 1880, leurs plantations sont fortement affaiblies par une baisse du prix des matières premières sur le marché international ; des compagnies occidentales investissent alors dans ces plantations en péril, apportant les capitaux nécessaires à leur consolidation économique. Ces opérations financières ont pour conséquence une concentration foncière due à la réduction du nombre de plantations : de 179 en 1889 à 72 en 1930, passant d'une surface moyenne de quelques centaines à plusieurs milliers d'hectares (Stoler, 1985 : 8-9 et 18).

L'arrivée de firmes de toute l'Europe et des États-Unis fait craindre aux autorités de la colonie une diminution de la domination néerlandaise, initiant ainsi un conflit d'intérêt entre le gouvernement colonial local cherchant à garder le monopole du contrôle, et les compagnies de plantation désireuses d'étendre leur autonomie. Le centre politique situé à Jakarta était loin et, comme le note Ann Stoler :

« Ultimate control did rest in these distant places, but in the early years implementation of estate policy, defining the limits of land and labor relations, were local affairs. Far from the seat of the colonial state in Java, in Deli's formative years the *cultuurgebied* was a veritable "state within a state" with a planter aristocracy exercising *de facto* control. » (Stoler, 1985 : 22).

Il ne s'agit pas de penser que les planteurs bénéficient d'un pouvoir omnipotent : ils sont en position de force dans les rapports qu'ils entretiennent avec les sultans, les autorités coloniales, les autochtones et les ouvriers, mais ils évoluent dans un environnement où contraintes et difficultés sont abondantes. Leur puissance politique, peu encadrée par le gouvernement colonial, est propice à l'expansion des concessions sur une portion de territoire

d'environ 10 000 km² entre 1870 et la Seconde Guerre mondiale, soit une bande côtière de 250 km s'enfonçant de 50 à 70 km dans les terres, au sein de laquelle 265 compagnies exploitaient 700 000 hectares de terres agricoles. Cette colonisation foncière d'une extraordinaire rapidité reposait, selon Ann Stoler, sur de la main d'œuvre particulièrement « cheap, socially malleable, and politically inarticulate » : les coolies (Stoler, 1985 : 1).

2) Formes du gouvernement des hommes dans les plantations coloniales

La colonisation agricole de Sumatra Est s'étend rapidement sur des milliers d'hectares, pour l'exploitation desquels le travail de milliers de coolies est indispensable. Le contrôle massif des coolies est réalisé par l'instauration d'un pouvoir disciplinaire qui comprend deux types de domination : Ann Stoler propose une périodisation en deux temps, fondée sur une dichotomie entre « violence ouverte » et « violence douce » (Stoler, 1985 : 9). Les cinq premières décennies sont marquées par une prédominance de violence ouverte (de 1863 à 1930), qui s'efface ensuite progressivement pour faire place à des mesures de violence douce. La hiérarchie sociale reste toutefois construite sur de fortes ségrégations d'ethnies et de genres.

L'octroi de concessions foncières n'est qu'une première étape dans leur mise en exploitation ; le recrutement et le contrôle de main d'œuvre agricole sont la deuxième pierre d'angle de ce système capitaliste. Les populations locales s'avèrent rapidement ni assez nombreuses, ni assez dociles. Karl Pelzer, dans son étude des rapports entre planteurs et paysans, formule une des constantes des entreprises de plantation dans l'histoire coloniale mondiale :

« Tobacco cultivation, particularly that of cigar-wrapped tobacco, is most-labor intensive and, as other plantations in various parts of the tropics have learned, the population of a thinly populated area that has plenty of land at its disposal and that practices swidden agriculture is never willing to work regularly six days a week from morning to nightfall » (Pelzer, 1978 : 35).

De ce fait, les planteurs se voient confrontés à la nécessité d'organiser le recrutement et l'acheminement d'ouvriers venus de régions plus peuplées, au sein desquelles une frange de la population n'ayant pas les moyens de subvenir convenablement à ses besoins quotidiens fournit un réservoir de main d'œuvre potentielle. C'est en premier lieu depuis la Chine puis

rapidement depuis Java que les planteurs organisent des migrations de jeunes hommes célibataires, coolies des plantations. Rapidement, les coûts de transports depuis la Chine ont raison du système, et les populations pauvres du centre de Java sont les principales recrues. À partir des années 1930, le gouvernement colonial instaure une nouvelle taxe à l'importation de main d'œuvre chinoise. Dès lors, les planteurs changent de stratégie et les nouveaux coolies sont uniquement recrutés depuis Java. Leur voyage jusqu'à Sumatra Est est financé par les compagnies et ce n'est qu'arrivés dans les plantations que les coolies apprennent que les frais de transports sont déduits de leur salaire.

Le recrutement se fait dans un premier temps par l'intermédiaire de « courtiers » qui vont dans les villages javanais promettre fortune aux miséreux. Ensuite, pour limiter les coûts et la dépendance aux courtiers, les planteurs envoient des coolies dont le contrat est fini dans leurs villages d'origine chercher d'autres recrues. Les coûts de recrutement et de transport sont très importants ; les planteurs proposent initialement des périodes de travail de trois à cinq ans et cherchent ensuite à placer les coolies dans une situation de dépendance nuisant à la possibilité de rentrer chez eux en fin de contrat (organisation illégale de jeux d'argent après la paie etc.). Entre 1870 et 1930, les surfaces plantées ne cessent d'augmenter, ainsi que l'acheminement de coolies. En 1930, ils représentent 30% de la population totale de Sumatra Est, soit environ un demi-million de personnes (Stoler, 1985 : 29).

Pendant les cinquante premières années de la colonisation agraire les planteurs se focalisent sur le recrutement d'hommes jeunes, sains et célibataires. Les quelques femmes présentes reçoivent des salaires inférieurs de moitié à ceux des hommes, et aucun logement ne leur est attribué ; la prostitution est la norme. La prolifération des maladies vénériennes et de forts taux de mortalité et de mortalité infantile auront une incidence sur l'évolution des politiques de recrutement après les années 1930 (recrutement de familles).

Les dirigeants des plantations sont non seulement confrontés à la nécessité de mettre au travail les migrants, mais aussi de les fixer localement, afin qu'ils ne rentrent pas à Java dès la fin de leur premier contrat. Les politiques que les planteurs mettent en place visent principalement l'ajustement de la taille et de la composition du groupe ouvrier, et la planification des zones d'habitation pour les différents groupes d'employés de chaque échelon de la hiérarchie (Stoler, 1985 : 10). La structure de l'organisation hiérarchique est très formalisée : les plantations sont divisées en *estate*. Chaque *estate* est dirigé par un

administrateur général d'*estate*, secondé par plusieurs assistants managers (*Asisten Kepala, AsKep*), des assistants de supervision des différentes divisions qui composent un *estate*, des commis de bureau (*krani*), des techniciens et des contremaîtres autochtones (*mandur*) responsables des coolies d'un à deux blocs, subdivision des divisions d'*estate* (Stoler, 1985 : 172).

Les dirigeants et leurs assistants (entre cinq à dix assistants par dirigeant) sont uniquement des Occidentaux. Chaque assistant a sous sa direction environ cinq cent coolies. Une pléthore de signes extérieurs désigne en permanence le statut et le rôle de chacun. Un des exemples de cela, encore frappant à l'heure actuelle, est celui des habitations :

« Dans la disposition de l'espace réservé aux habitations de résidence, on remarquait immédiatement le contraste frappant entre les demeures de type européen, les villages autochtones et les maisons des employés non-Européens : type de construction, architecture, format, niveau d'ancienneté, tout converge pour indiquer qui étaient les habitants de haut statut. » (Kartodirdjo, 1991 : 149).

La lecture de romans de planteurs est aussi instructive pour comprendre les conditions de vie et d'organisation du travail dans les plantations coloniales. Quelques extraits en sont présentés en encadrés dans ce chapitre, tel le passage suivant :

Laszlo Szekely est un planteur arrivé dans la *cuulturgebied* en 1911. Il décrit dans *Délires des Tropiques* les conditions de vie et le découpage hiérarchique strict des planteurs et des travailleurs autochtones :

« Les Blancs vivent entièrement à part. Il y a deux mondes : celui des Blancs et celui des gens de couleur. Il y a des compartiments séparés dans les trains pour les Blancs. Non pas que « Blancs seulement » soit inscrit sur la porte : il n'existe aucune loi écrite en ce sens, mais chacun pourtant connaît la loi et s'y tient. » p.50

« Tôt le matin, alors qu'il faisait encore nuit, le tam-tam appelait au travail les coolies et les petits chefs, les superviseurs. Alors qu'il faisait encore nuit Dwars répartissait les coolies par équipes, qui partaient ensuite vers les lieux de travail sous la direction de superviseurs indigènes, les *mandur*. Le superviseur européen contrôlait le travail effectué, braillait à l'adresse des hommes, les frappait, courait d'un groupe à l'autre, sautait d'un tronc abattu au suivant, mesurait le terrain, giflait les coolies, aboyait contre les *mandur* et le soir, ahuri de fatigue, il se trainait jusqu'à sa maison. (...) Un Européen a cinq ou six cent coolies sous lui, cinq à six cent travailleurs sous contrat, qui les lie pour la vie. Ils ne peuvent jamais quitter ce travail, car c'est interdit par le contrat qu'ils ont signé quelque part à Java ou en Chine, ignorants et dupés. Ce sont des condamnés aux travaux forcés à perpétuité, ou, si l'on veut, des esclaves. Le coolie trime du matin à la nuit, courbé dans la boue de marécages puants, pendant que des sangsues avides sucent son sang et que les moustiques porteurs de malaria empoisonnent son corps. Mais il ne peut pas s'en aller, il est lié par le contrat. Les *tjenteng*, les gardiens et policiers de la firme, qui ont la force de géants et la cruauté des fauves, traquent le fugitif. Quand ils le prennent, ils le passent à tabac d'une manière horrible et l'enferment ; car il est lié par son engagement. » (Szekely, 2001 : 98-99).

Bien que le travail forcé soit légalement aboli en 1911, ce régime reste prédominant dans les plantations jusqu'à la fin des années 1920. Les coolies refusant de se soumettre au travail reçoivent des sanctions (retenues de salaire, heures supplémentaires, corrections physiques ou emprisonnement). Ils vivent entassés dans des baraquements de bois insalubres, surveillés en permanence par des supérieurs hiérarchiques, et peuvent être mutés d'un jour à l'autre dans les diverses divisions des plantations. Une partie de leur salaire est versée en nature, c'est-à-dire en rations de riz. Pour l'approvisionnement d'autres denrées alimentaires,

ils sont dépendants des épiceries des compagnies qui pratiquent des taux exorbitants. Les maladies légères sont soignées par les médecins de la compagnie, et les coolies gravement malades sont renvoyés dans leur village natal. Bien que les diverses estimations du taux de mortalité de l'époque présentent des résultats différents, elles sont toutes au-dessus des moyennes observées à Java. Pendant cette première période, les coolies bénéficient rarement de la possibilité de cultiver un lopin de terre dans le périmètre de la plantation. Le niveau des salaires, à peine suffisant pour satisfaire les besoins des coolies, est décidé par les planteurs dans le cadre de discussions entre deux associations de planteurs, AVROS (*Algemeene Vereeniging van Rubberplanters ter Oostkust van Sumatra*, Association Générale des Planteurs de Caoutchouc de Sumatra Est) et DVP (*Deli Planters Vereniging*, Association des Planteurs de Deli) qui les homogénéisent à l'échelle de la province afin d'éviter toute concurrence. On mesure ici encore à quel point les planteurs à cette époque s'accommodent de la présence lointaine du gouvernement colonial pour établir eux-mêmes leurs propres règles de fonctionnement (Stoler, 1985 : 42).

Les dirigeants des plantations organisent la vie des ouvriers sans aucune concertation avec ces derniers ou, en termes foucauldien, gouvernent leurs corps (mutations inopinées, punitions corporelles, enfermement) jusque dans leur vie intime (habitations collectives, pas d'espaces réservés aux femmes alors poussées à la prostitution). On observe un système punitif reposant sur les techniques du supplice rappelant celles qui prévalaient jusqu'au XVIIIe en France, pour lesquelles le jugement est porté sur les actes et non pas sur les individus. La correction est une manière de faire valoir le pouvoir et non pas de rétablir la justice, elle est donc une manière d'affirmer la dissymétrie des forces (Foucault, 1975).

Un des débats majeurs¹ qui animent les communautés de planteurs pendant la période coloniale concerne les dépenses relatives aux frais de vie des ouvriers : il s'agit de trouver un équilibre entre le montant des dépenses allouées à leur alimentation, leur logement etc. et la possibilité de les surveiller et de contrôler leur vie privée. Faut-il leur laisser la possibilité et les moyens de subvenir en partie à leurs besoins ? En d'autres termes, pour être puissant et efficace, faut-il que le contrôle de la main d'œuvre comprenne une part de relâchement, une insertion d'indépendance dans un système coercitif ? Dans la plupart des cas, les coolies se

¹ Sur les termes de ce débat à Ceylan, voir Duncan, J. (2002). "Embodying colonialism? Domination and resistance in the nineteenth century Ceylonese coffee plantations." *Journal of Historical Geography* 28 (3): 21.

voient attribuer de minuscules lopins de terre leur permettant de subvenir partiellement à leurs besoins. Nombre d'entre eux désirent accéder à plus de terre. Bien que les contrats stipulent le retour à Java dès la durée de travail achevée, des centaines de coolies s'installent chaque année en périphérie de plantation. La situation de la plupart d'entre eux se dégrade : travail pour des petits marchands locaux qui ne fournissent aucun avantage en nature et métayage (deux tiers / un tiers) sur de minuscules parcelles de rizières principalement. La première génération de migrants montre une volonté très forte d'autonomie et de retour à la terre. Il s'agit là plus d'un acte de résistance que d'une stratégie d'amélioration de leurs conditions de vie. En 1930, environ la moitié des Javanais de Sumatra Nord habitent ces villages illégaux (environ 250 000 personnes). Les trajectoires des ouvriers oscillent entre indépendance et travail salarié (Stoler, 1985 : 4).

Après cinquante ans de coercition dure et de violence ouverte, les planteurs, devant le constat des nombreuses failles des modalités de contrôle des coolies, orientent leur politique vers un système de « violence douce » tel que le qualifie Ann Stoler. Les coûts importants de recrutement, les forts taux de mortalité et l'augmentation du nombre de villages illégaux implantés en périphérie de plantation sont les premiers indicateurs de la dégradation de la situation. Les coolies ne sont pas connus pour leur docilité, et des assauts contre la hiérarchie sont reportés régulièrement (entre 8000 à 13 000 infractions par an entre 1917 et 1926, soit environ 5 à 10% de la main d'œuvre ayant commis une infraction). Entre 1925 et 1930, l'augmentation des révoltes et attentats dirigés contre les représentants de l'autorité accélère la prise de conscience de la nécessité de changement. Dès les années 1930, menacés par les conséquences de la crise économique mondiale de 1929, les planteurs commencent à chercher des éléments de réponse aux révoltes dans l'articulation entre travail et vie privée des ouvriers.

À cette époque, la résistance ouvrière, expression d'une rébellion contre des conditions de vie misérables, n'est pas encore empreinte de revendications politiques. Les premiers syndicats ouvriers ont été constitués à Java dans les années 1910 (Ford, 2009 : 21), (le Syndicat pour les ouvriers natifs puis le *Sarekat Islam* et le *Budi Utomo*), et les coolies commencent peu à peu à prendre conscience de leurs droits et de la possibilité de révolte directe face aux dirigeants ; la période d'avant-guerre est marquée par une résistance spontanée et violente, et ce n'est que dans la période d'après-guerre que s'observe l'émergence d'une critique politisée.

Au sein des communautés de colons de l'archipel, les planteurs sont parmi les derniers à se socialiser aux idées des « Ethicistes », mouvement politique issu de la métropole défendant la cause des droits des indigènes. En 1904, la parution d'un pamphlet de J. van den Brand, *De Millioenen uit Deli* critiquant ouvertement les conditions de travail dans les plantations de Sumatra stimule la création d'un Service d'Inspection du Travail dans les Iles Extérieures¹. Quelques années plus tard, en 1911, le gouvernement colonial vote l'abolition du travail forcé, bannissant de fait les techniques coercitives. Progressivement, l'état de coolie est remplacé par le statut d'ouvrier libre ne pouvant être retenu de force sur la plantation. La création d'un marché du travail libre a des conséquences directes sur les formes de contrôle de la main d'œuvre en vigueur dans les plantations. Il s'agit dorénavant de fournir des conditions suffisamment sécurisantes pour tirer bénéfice de la présence d'une population ouvrière permanente.

Dans ce contexte de tâtonnements et d'expérimentation quant au cadre juridique du travail et au statut de l'emploi, loin du centre politique de Jakarta, on note une variabilité forte entre les différentes compagnies. Karl Pelzer décrit dès la fin du XIXe siècle, vingt ans avant l'abolition du travail forcé, les prémices d'un gouvernement par la violence douce dans quelques plantations :

« From 1889 until 1927, Dr. C.W. Janssen, son of P.W. Janssen, co-founder of the Deli Company, directed the Senembah Company. Thanks to his profound philanthropic bent, the company under his leadership repeatedly pioneered in the field of employee and labor welfare. In 1896 the company introduced the pension system for its European staff. Janssen had a special interest in education of the Javanese children who grew up on estates of the Senembah Company. He rejected the government's elementary education program which used Malay as a language of instruction. Instead his plan called for employment of Javanese teachers who instructed in Javanese in the morning and supervised light practical work in the afternoon. Each child received breakfast in school and each boy was assigned to a small garden plot to plant and maintain. The majority of the boys and girls who passed through these schools took employment on the estates. Janssen also saw to it that the company improved the housing for its older Javanese laborers by gradually replacing the traditional

¹ L'expression « Iles Extérieures » désigne les îles situées en périphérie de l'archipel insulindien ; cette expression est généralement employée pour signifier les îles autres que Java, Bali et Lombok.

barracks for laborers with one-family houses each surrounded by a lot of 700m² partially planted with fruit trees. The houses were grouped to create the atmosphere of a Javanese desa and it was not long before the managers noticed a lower turnover among laborers living in these one-family houses than among those housed in the old-style barracks. The Senembah Company carried on the tradition of a good medical care established by its predecessors and even intensified it when cholera, typhus, dysentery and malaria caused heavy losses in human lives among the laborers. » (Pelzer, 1978 : 41).

À l'inverse, Ann Stoler cite les écrits d'un staff de la US Rubber Compagny qui en 1925 exprimait le souhait de voir prolongée la situation de désobéissance juridique de la compagnie :

« The indentured [labor] system is still in vogue in Sumatra and it is to be hoped, in the interests of both laborers and planter, that the present system will not be interfered with by legislation. » (Hotchkiss in Stoler, 1985 : 21).

Ces deux exemples illustrent à nouveau la distance géographique et politique qui sépare alors le gouvernement colonial des différentes compagnies de plantation, et l'autonomie dont ces dernières disposent quant au contrôle de la main d'œuvre de 1870 à la fin des années 1920. L'abolition du travail forcé est très progressivement appliquée, marquant une évolution dans le rapport de pouvoir entre planteurs et gouvernement colonial. La présence de représentants locaux de l'autorité publique se fait plus importante avec notamment de plus nombreuses visites des inspecteurs du travail, dont certaines à l'improviste (Stoler, 1985 : 79).

Les planteurs, face à la dégradation de la situation sociale, mettent en place de nouvelles formes de services en nature, tentatives d'amélioration des conditions locales et mesures augmentant la dépendance des ouvriers à la compagnie. Les ouvriers, dont le nombre de célibataires diminue au profit de couples mariés, habitent des maisons individuelles en bois ou *pondok*¹ ; les soins médicaux sont améliorés et les sanctions pénales abolies (Stoler, 1985 : 91). Malgré les différentes avancées sociales, les ouvriers mènent toujours une vie précaire et leur niveau de rémunération ne leur permet pas plus qu'une vie au jour le jour. De plus, la peur de la politisation des ouvriers pousse les dirigeants à intensifier la surveillance de ceux habitant en *pondok*. L'appartenance hiérarchique de chacun est toujours extrêmement

¹ Le sens premier du mot *pondok* en indonésien renvoie à une petite habitation comparable à une hutte, que les paysans construisent sur leurs parcelles pour y entreposer des outils et s'y reposer.

marquée : par exemple, Ann Stoler rappelle que pendant cette période encore, tout ouvrier passant à bicyclette devant un supérieur occidental, ou simplement devant son habitation, doit en descendre et marcher en la poussant sur une dizaine de mètres.

Ces mesures vont dans le sens d'une augmentation de la prise en charge de la vie privée des ouvriers (prise en charge médicale, distribution de denrées alimentaires, organisation d'épiceries locales et possibilité de contracter des crédits envers la compagnie) et elles constituent autant de tutelles extra-capitalistes, c'est-à-dire de liens extérieurs à l'ordre libéral et contractuel qui visent à attacher les plus faibles aux plus forts. Cette stratégie n'est pas sans rappeler celle des patrons des entreprises paternalistes en Europe pendant le XX^e siècle. On retrouve ici ce que Robert Castel décrit en abordant les situations salariales pendant le Second Empire en France, la réalisation d'une « institution totale qui prend l'ouvrier au berceau et le conduit jusqu'à la tombe » :

« Cette première réalisation d'une sécurité sociale se paie ainsi de la dépendance absolue de l'ouvrier » (Castel, 1990 : 412).

Ces deux situations diffèrent toutefois en ce que les travaux historiques qui analysent les cas européens insistent sur l'attachement des ouvriers à ces entreprises et leurs patrons et sur l'idéologie moralisatrice portée par ces derniers (Gueslin, 1992). Cette question de l'attachement n'est pas directement abordée par Ann Stoler, mais la fréquence et l'intensité des actes de résistance et des mouvements sociaux qui agitent les plantations de 1863 à 1966 laissent penser que l'attachement des ouvriers n'est pas comparable. La période esclavagiste est alors trop récente pour que le changement de politique amène un attachement fort. De ce fait, les plantations ne peuvent être considérées comme des systèmes paternalistes mais plutôt comme des systèmes capitalistes hybrides intégrant des tutelles fortes, c'est-à-dire une relation salariale organisant une subordination incluse dans des registres traditionnels de domination et d'autorité, donc non purement libérale.

De 1925 à 1929, les surfaces exploitées connaissent une expansion sans pareille : celles plantées en hévéa augmentent de 35% (de 188 000 à 255 000 hectares) et celles en palmier à huile doublent (Stoler, 1985 : 85). Pendant la récession suivant le jeudi noir d'octobre 1929, les planteurs subissent les conditions économiques mondiales et voient la demande chuter drastiquement. Pour parer à cette situation, ils renvoient massivement à Java les ouvriers régulièrement employés : de 336 000 ouvriers en mai 1930, à 160 000 en 1934. Ils en

profitent pour garder les plus dociles et les plus travailleurs, ainsi que les ouvriers mariés, et renvoient à Java les indésirables (Stoler, 1985 : 87-88).

Les formes de coercition physique sont délaissées pour des systèmes de contrôle différents adaptés des méthodes de travail plus rationnelles, de type tayloriste alors en vogue dans les pays occidentaux. La mise en place d'une discipline militaire est associée à une gestion modulant plus finement le nombre d'ouvriers en fonction des besoins de la production. Les planteurs intensifient les conditions de travail (journées plus longues pour des salaires plus faibles) et augmentent le recours à de la main d'œuvre temporaire ne bénéficiant pas d'avantages sociaux ni d'un salaire aligné sur les standards des ouvriers permanents. Les sanctions sont réduites à des sanctions financières (non-paiement des heures supplémentaires par exemple).

On retrouve ici ce que Michel Foucault aborde dans *Surveiller et punir*, à savoir le passage à l'âge de la sobriété punitive : l'objet de la peine passe de la souffrance du corps à la perte d'un bien ou d'un droit. Si la pénalité n'a plus prise sur le corps, elle a prise sur l'âme. Il y a donc déplacement, substitution de l'objet et changement d'objectif (Foucault, 1975 : 21-23). Dans le cas de l'histoire des plantations, on voit comment le changement de dispositifs punitifs vient renforcer l'ordre capitaliste et comment il s'accompagne d'une rationalisation de l'organisation du travail. Après une première période de cinquante années pendant laquelle des techniques disciplinaires organisent l'architecture du milieu, les planteurs mettent en place des dispositifs de sécurité permettant d'organiser le gouvernement des conduites dans le but de servir l'ordre libéral (Foucault, 2004). Ces nouvelles technologies du pouvoir reviennent à :

« considérer que le corps social est un corps qui se meut, et qu'il n'a pas à être empêché ou obligé, agi ou manipulé, mais qu'il doit être optimisé, maximisé dans sa force et dans sa vie » (Loiseau, 2005).

Ici encore, ne considérons pas que l'on observe une conversion radicale d'un ordre disciplinaire à un ordre sécuritaire : pour partie, le contrôle de la main d'œuvre est exercé selon une dimension disciplinaire faite de tutelles ayant pour but d'organiser l'espace et de surveiller la vie privée des ouvriers et de leurs familles, et pour partie il est exercé selon une dimension sécuritaire qui sert l'ordre libéral en orientant le comportement des ouvriers vers une maximisation de la production.

La création d'un marché du travail libre confère une plus grande marge de manœuvre aux planteurs quant à la gestion des besoins en main d'œuvre en fonction des quantités de travail requises. Il leur est dorénavant possible d'avoir de la main d'œuvre disponible dans des villages alentour et de la mobiliser en fonction de leurs nécessités. En 1940, près de 74% des ouvriers sont recrutés localement (Stoler, 1985 : 44) ; certains possèdent de petites parcelles de terre propres à l'agriculture vivrière, ce qui limite leur dépendance aux conditions de rémunération par une diversification des activités. L'accession à la terre constitue une résistance de la part des ouvriers, résistance détachée de toute revendication politique et acte de survie dans un système où les conditions de travail restent encore peu encadrées par le gouvernement. Le moteur du changement de mode de gouvernement observé entre la fin des années 1920 et le début des années 1930 est plutôt la prise de conscience par les planteurs des risques de la paupérisation, et la nécessité de s'adapter aux nouvelles situations des ouvriers vivant dans les villages clandestins en périphérie des plantations et dotés d'une autonomie nouvelle par rapport aux premières années d'installation des plantations.

Quelques années seulement après la transition entre ces deux premiers modes de gouvernement, la Seconde Guerre mondiale éclate et elle a des répercussions fortes sur l'ensemble de cette région côtière du nord de Sumatra.

B - Crise foncière majeure de 1942 à 1966 : d'ouvriers à ouvriers protégés et ouvriers-paysans

La Seconde Guerre mondiale marque une rupture forte dans l'histoire des plantations. En 1942, le Japon envahit l'archipel insulindien, et notamment la zone de plantations de Sumatra Est. Après une tentative infructueuse de détournement de la production de caoutchouc et d'huile pour servir leurs intérêts, l'armée japonaise autorise la destruction des plantations à des fins de production vivrière. Les ouvriers, sans aucune ressource, n'ont d'autre choix que de cultiver les terres des plantations sous l'administration directe des militaires japonais. Les conditions de pauvreté de ces ouvriers-paysans sont alors alarmantes.

En 1945, la guerre finie, les militaires japonais partent et Soekarno et Hatta proclament l'indépendance de la République d'Indonésie le 17 août 1945. Certains indépendantistes viennent s'installer dans la région, symbole fort de l'occupation coloniale, et ils dépendent des ressources disponibles sur les plantations. C'est une période de grand dénuement et de faim pour les ouvriers, dont certains regrettent même la période coloniale (Pelzer, 1978 : 119-

135). À cette époque, le squattage des terres est un acte de survie et non d'engagement politique.

En 1948, les Néerlandais reviennent en force dans la toute nouvelle République d'Indonésie pour tenter d'en récupérer le pouvoir. Leur retour dans la *cultuurgebied* est plutôt couronné de succès puisqu'ils parviennent à récupérer deux tiers des plantations, qu'ils ne reconnaissent pas : environ 10% des terres ont été squattées et l'ensemble des usines détruit. La main d'œuvre manque pour la reconstruction : bien qu'il y ait à leur disposition de la main d'œuvre locale, leurs propositions n'intéressent pas les ouvriers potentiels. Ils organisent à nouveau des recrutements depuis Java, malgré les problèmes de pression démographique qui commencent à apparaître dans la région. Le redéploiement des exportations est très rapide.

À l'inverse, l'occupation illégale des terres par les populations autochtones et par d'anciens ouvriers entraîne une crise majeure qui dure jusqu'en 1966. La région est à la fois secouée par une crise des occupations illégales rongant les périmètres des plantations, et par une montée des revendications syndicales ouvrières. Le capitalisme de plantation est alors objet de la critique sociale en interne, et extérieurement celui de la résistance paysanne. Ann Stoler différencie ces deux modes de contestation par leur finalité :

« [Thus] what distinguishes these squatter actions so clearly from work stoppages is that they were not strategic *gestures* of resistance or a means to an end but actions that embodied the end in itself » (Stoler, 1985 : 154).

Les ouvriers peuvent participer à ces deux types d'action, poussés par la nécessité de voir leurs conditions de vie améliorées après l'état de dénuement dans lequel ils se trouvent depuis la période d'invasion japonaise.

De 1950 à 1965, le mouvement ouvrier indonésien connaît un essor sans précédent. À partir de 1950, de nouvelles réglementations mises en place par le gouvernement autorisent le droit d'association et le droit de grève. Les mouvements populaires, alors satisfaits de leur nouveau statut portant plus de souveraineté politique, militent pour des réformes économiques et sociales. Les syndicats, dans la lignée des mouvements indépendantistes luttant contre la suprématie coloniale, connaissent un succès majeur dans les plantations où ils recrutèrent plus de 200 000 adhérents, portant alors la réputation d'être le lieu du militantisme le plus exacerbé et le plus actif de la jeune république (Stoler, 1985 : 125). Ceci s'explique en partie par la structure et la densité des zones d'habitations où l'information circule rapidement et les

réunions faciles à organiser et à suivre. Le SARBUPRI (*Sarekat Buruh Perkebunan Republik Indonesia*, Syndicat des ouvriers de plantation de la République d'Indonésie affilié au PKI, *Partai Komunis Indonesia*, Parti Communiste Indonésien), fer de lance du mouvement ouvrier, rassemble à cette période plus de 100 000 ouvriers dans la *cultuurgebied* et environ un million d'adhérents sur l'ensemble du pays. Ce mouvement est porteur d'une « critique correctrice » au sens que lui donnent Luc Boltanski et Ève Chiapello dans le cadre de la sociologie des épreuves, c'est-à-dire une critique qui

« dévoile ce qui, dans les épreuves mises en cause, transgresse la justice et, particulièrement, les forces que certains des protagonistes mobilisent à l'insu des autres, ce qui leur procure un avantage immérité » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 76-77).

Cette critique, qui a pour objectif de corriger l'épreuve, porte une visée réformatrice, à l'inverse de la critique radicale qui tend à une remise en cause révolutionnaire des épreuves. Elle est soumise à un fort affaiblissement à partir de 1957 : la période d'agitation sociale, particulièrement intense de 1950 à 1957, est couronnée de plusieurs succès en termes de construction du droit du travail, ce qui explique en partie la perte de vigueur du mouvement¹. La création en 1951 du P4P (*Panitia Penjelesaian Perselisihan Perburuhan*, Comité pour la Résolution du Conflit Ouvrier) est une des initiatives qui traduit l'implication nouvelle du gouvernement dans les affaires sociales et le droit du travail (Stoler, 1985 : 135). Le recours obligatoire à ce comité vient redimensionner la nature des négociations, autrefois limitées à un rapport de force déséquilibré entre planteurs et ouvriers, tout en le portant à une échelle nationale.

L'année 1950, fortement marquée par des grèves (plus de 700 000 journées non travaillées sur l'ensemble du pays) permet l'augmentation des salaires (plus de 3000% entre 1940 et 1952), suivie en 1951 de mesures d'amélioration des protections sociales dans le code du travail : établissement d'horaires de travail, à raison de 7h par jour et 44h par semaine, révision annuelle des paiements en nature (riz et autres denrées alimentaires) en fonction de l'inflation, limitation du travail des enfants et instauration de congés maternité (Stoler, 1985 : 127). Les anciennes baraques collectives qui ne l'ont pas encore été sont converties en logements individuels. En 1956, de nouvelles actions sociales entraînent de nouvelles

¹ Après une période de construction de la démocratie affaiblie par le pluripartisme, Soekarno mit en place le régime de la « Démocratie Guidée » qui se traduit par une centralisation du pouvoir et une mise au pas des syndicats.

avancées sociales telles que la fixation des salaires à l'échelle nationale, la définition de conditions de sécurité sociale, les congés payés.

Les ouvrages traitant de ces aspects ne précisent cependant pas le mode de fonctionnement de ce qu'Ann Stoler évoque par « social security ». Il est vraisemblable, étant donné la configuration actuelle de la « sécurité sociale » dans les plantations, qu'il s'agit de mesures de protections sociales définies par le gouvernement mais prises en charge financièrement par les employeurs, à savoir donc ici les compagnies de plantation.

L'augmentation des coûts de production inhérente à l'application de ces mesures, couplée d'une perte de productivité due aux nombreux mouvements de grève et de « travail lent » (mouvement de protestation sous forme de ralentissement de cadence) entraîne la faillite de plusieurs plantations qui durent fermer. En parallèle à cela, le mouvement d'occupation illégale s'accélère de 1950 à 1960. Les compagnies qui ne ferment pas doivent réorganiser leur production de manière importante afin de faire face à l'ensemble de ces changements rapides. L'adoption de nouvelles techniques de culture autorise la réduction du nombre d'ouvriers par unité de surface, parant ainsi à l'augmentation du nombre d'ouvriers qu'entraînent les nouvelles mesures sociales (notamment le plafonnement du nombre d'heures de travail hebdomadaire). Les planteurs ont aussi de plus en plus recours à de la main d'œuvre temporaire, qui ne bénéficie d'aucune protection sociale telle que l'accès à un logement, le versement d'un salaire indexé sur les standards nationaux (dont une part en nature), le droit à des soins médicaux (Stoler, 1985 : 137). Ils adoptent de nouvelles mesures de contrôle du travail centrées sur l'organisation rationnelle de la production, des analyses coût-bénéfice et sur l'augmentation de la productivité individuelle de chaque ouvrier, dans la lignée des organisations tayloristes du secteur secondaire apparues en Europe à la fin du XIX^e siècle. Dans les plantations de palmier à huile, le salaire est alors calculé sur une base fixe à laquelle se rajoutait un bonus dépendant des performances individuelles journalières de chacun (Stoler, 1985 : 140).

Cette troisième période dans l'évolution des formes du contrôle social présente par rapport à la période précédente une intensification des régulations de type rationnel orientées vers la maximisation des performances ouvrières. Bien que les sanctions soient intégrées à l'ordre capitaliste, les conditions de vie des ouvriers sont dépendantes de tutelles extérieures à cet ordre, dérivées des tutelles de type coutumier : en effet la fourniture de services tels que

les soins médicaux, les denrées alimentaires, le logement, est une forme d'échange de protection contre travail, fréquente dans les milieux ruraux javanais (Moedjanto, 1993).

Fils de planteur, Pierre Boule a grandi dans des plantations d'hévéa en Malaisie. Dans son roman *Le sacrilège malais*, écrit en 1955, il tourne en dérision les pratiques de rationalisation en vogue dès la période d'avant-guerre, ici expérimentée au sein de la compagnie Sophia :

« C'était l'époque où tous les financiers du monde, séduits par les idées de Taylor et les résultats obtenus par les industriels américains, rêvaient d'obtenir de la main d'œuvre cette perfection mathématique des mouvements, éliminant tout geste inutile, qui réduit au minimum les temps improductifs. Sophia avait commencé à étudier la question et, sous l'impulsion de M. Chalette, le service technique avait entrepris une étude scientifique de la saignée, basée sur la décomposition des gestes de [l'ouvrier] Ramasany et sur l'analyse des temps partiels. Cette étude ne serait pas terminée avant plusieurs mois et il était même question de faire venir d'Europe un spécialiste, mais un premier résultat s'était imposé dès le début : le temps mis par Ramasany pour passer d'un arbre à l'autre était un temps improductif et sa durée était inversement proportionnelle à la vitesse de déplacement. D'où la proposition faite par Gladkoff, d'obliger Ramasany à courir entre les arbres. Immédiatement séduit, M. Chalette avait transformé cette suggestion en ordre impératif » (Boule, 1955).

Malgré les augmentations de salaire obtenues dans les années 1950, une inflation galopante entraîne une diminution forte des salaires, passant d'un index de 100 à 34 entre 1951 et 1964 (Stoler, 1985 : 149). De plus en plus d'ouvriers viennent gonfler les rangs des populations autochtones et migrantes installées illégalement sur des terres de plantations depuis la Seconde Guerre mondiale. Contrairement à la situation d'avant-guerre, les migrants et enfants de migrants javanais ne cherchent plus à rentrer dans leurs villages d'origine. Le rêve de possession d'une parcelle s'est transposé sur le sol sumatranais. À la fin des années 1960, plus de 120 000 hectares de concessions sont occupés illégalement par environ 80 000 paysans dont les autorités de l'époque estiment que le quart est composé de paysans à temps partiel, principalement des ouvriers (Pelzer, 1982 : 62-63). Le gouvernement, lancé depuis le début des années 1950 dans un programme d'allocation des terres, distingue les paysans des ouvriers paysans, auxquelles ils allouent moins de terre (0.2 hectares pour les ouvriers contre

un à deux hectares pour les paysans). Ce traitement différentiel gèle toute possibilité d'ascension sociale pour les ouvriers ; Karl Pelzer résume la situation de la façon suivante :

« Such « discrimination » meant an end to any hope of climbing the agricultural ladder to the enviable status of independent farmer and in effect forced their continuation as plantation workers » (Pelzer, 1982 : 63).

Les tentatives du gouvernement pour enrayer ce mouvement d'occupation foncière, comme par exemple avec le vote de la loi d'exception n°8 en 1954 légalisant le statut des squatteurs établis avant 1950 et interdisant les nouvelles installations, n'ont qu'un impact limité. Le conflit autour des occupations illégales de terre s'enlise dans des négociations politiques complexes entre le gouvernement de la toute jeune République d'Indonésie, les syndicats de planteurs (principalement AVROS et DVP) et de nombreux groupements et syndicats de paysans¹ (avec le BTI, *Barisan Tani Indonesia* ou Front des Paysans d'Indonésie comme représentant majoritaire des intérêts paysans). Contrairement au mouvement ouvrier, les occupations illégales traduisent la volonté des habitants de sortir du système des plantations, soit l'expression d'une critique artiste, « contestation radicale des valeurs et options de base du capitalisme » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 86). À la critique réformiste du mouvement ouvrier se surimposait une critique paysanne contestataire.

La réforme agraire souhaitée par tous mais impossible à définir collégialement ne voit jamais vraiment le jour. Le 29 novembre 1957, la République d'Indonésie subit un échec cuisant lors de la session de vote des pays des Nations-Unies pour le rattachement de la partie occidentale de la Nouvelle-Guinée au pays encore aux mains des Pays-Bas². Le président Soekarno décide alors de nationaliser les plantations néerlandaises (111 plantations sur un total de 217 plantations étrangères) et à la suite de cela, instaure la loi martiale. En 1959, le président Soekarno entérine le passage d'une démocratie constitutionnelle à la démocratie « guidée », système portant l'idée forte de nationalisme d'État et la mise en avant de valeurs traditionnelles opposées à la démocratie constitutionnelle européenne (Abdullah, 2009 : 288-289). Après avoir voté la dissolution de l'Assemblée le gouvernement, dont la tendance autoritaire se fait plus prégnante, décrète l'occupation militaire de la région des plantations.

¹ Pour une analyse détaillée des événements politiques de cette période, voir Pelzer, 1982.

² La cause du rattachement de cette portion de territoire fut un thème fédérateur dans la jeune République rongée par les mouvements indépendantistes. Le refus des Néerlandais de céder la Nouvelle Guinée Occidentale à la République d'Indonésie fut une des causes majeures de la détérioration des relations entre les deux pays.

Tous les aspects de la production sont sous contrôle militaire. Plus de 2 300 Néerlandais rentrent en Europe et leur remplacement par des Indonésiens peu formés et sans grande expérience conduit à un recul considérable de la production (Saragih, 1980 : 10). Au début des années 1960, toutes les plantations étrangères qui n'ont pas été mises sous contrôle du gouvernement indonésien le sont, ce qui accroît le déclin de la production des plantations, notamment d'huile de palme (Saragih, 1980 : 11). Les plantations doivent faire face à de nouveaux problèmes de recrutement de la main d'œuvre, le travail en plantation étant beaucoup moins attractif que l'exploitation de parcelles en agriculture vivrière.

Les ouvriers acquièrent pendant cette période des avantages sociaux entérinés par des avancées du droit du travail à l'échelle nationale, avantages sociaux qui ne constituent pas un système de protection collectif, mais une normalisation et une homogénéisation des tutelles des compagnies. Bien que les conditions de travail et de rémunération soient meilleures, l'ascension sociale reste le privilège des rares d'entre eux promus contremaîtres ; le système assure une reproduction forte de l'ordre ouvrier bien que le rêve de tous soit de s'approprier une parcelle de terre. Leur dépendance à la compagnie est d'autant plus forte que cette dernière leur fournit l'ensemble des biens nécessaires à leur vie quotidienne. La forte inflation des années 1960 voit s'accroître la proportion d'ouvriers occupant illégalement des terres. Ils allouent une partie grandissante de leur temps de travail à la culture de leurs parcelles, et, pour compenser cela, les planteurs embauchent de plus en plus de main d'œuvre temporaire. En 1960, la moitié des ouvriers dans les plantations de palmier à huile sont des ouvriers temporaires. Les conditions de vie des ouvriers sont globalement meilleures que celle d'autres populations salariées (notamment parce que les rétributions en nature les protègent de l'inflation). Ceci couplé au contexte d'occupation militaire ralentit les mouvements sociaux en diminution pendant les premières années de cette décennie. Les ouvriers n'acceptent cependant pas passivement leur sort. Ils sont encore fortement politisés bien que les formes de résistance apparaissent plutôt comme des formes individuelles liées à la survie qu'à des mesures collectives porteuses de revendications sociales (Stoler, 1985 : 160-161).

Après la proclamation de la démocratie dirigée, l'Assemblée nationale accorde à Soekarno le titre de président à vie. Le gouvernement est formé d'une coalition de partis nationalistes et socialistes. Une nouvelle tentative de limiter les problèmes posés par le multipartisme entre 1945 et 1959 vient exacerber les tensions entre partis musulmans (le Masjumi, parti musulman moderniste, le NU (*Nahdlatul Ulama*) et les partis nationalistes

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012 71

(PNI, *Partai Nasional Indonesia*, Parti National Indonésien et le PKI *Partai Komunis Indonesia*, Parti Communiste Indonésien) (Abdullah, 2009). Au sein de ces derniers, le PKI gagne une influence considérable tant en termes de capacité de fédérer des militants (27 millions dans l'ensemble de ses organisations, dont 9 millions parmi les associations paysannes contre 800 000 en 1954) qu'en termes de proximité vis-à-vis de certains membres du parti avec Soekarno (Margolin, 2001 : 63). La dégradation du climat politique est aussi une conséquence de la crise économique dévastatrice que traverse le pays : « l'inflation [était] en train de dépasser les 134% de 1964, le déficit budgétaire [était] supérieur aux recettes » (Margolin, 2001 : 65) À l'été 1965, les rumeurs d'un coup d'Etat militaire se font de plus en plus insistantes. L'apogée de cette période de tensions intenses est marquée par l'assassinat de sept généraux de l'armée indonésienne dans la nuit du 30 septembre 1965 par des gardes militaires, le bataillon *Cakrabirawa* (Abdullah, 2009 : 325). Le PKI est désigné coupable et responsable de cet acte de barbarie, et s'ensuit alors « l'épisode le plus violent qu'ait subi ce siècle l'archipel indonésien » (Margolin, 2009 : 60) : cet événement marque la concrétisation de toutes les tensions politiques et sociales en un pogrom sans précédent.

« Plus de guerre civile, ou même de vraie insurrection, mais des tueries sans limite, où l'on contemple favorablement la disparition totale de l'adversaire » (Margolin, 2009 : 61).

Les opposants du PKI clament leur volonté d'éradication totale du parti et les massacres sanglants furent aussi le lieu de règlements de compte sauvages. On estime aujourd'hui que le nombre de victimes est compris entre 450 000 et 500 000 (soit environ 0.5% de la population), sur une période de quatre mois (de novembre 1965 à février 1966), (Margolin, 2009 : 77). Sumatra Est est alors un des bastions du PKI et une des provinces majoritairement touchées par les tueries. À la veille des massacres, la population ouvrière s'élève à environ 283 000 personnes. Un an plus tard, ce nombre a diminué de 16%, les assauts ayant réduit à néant ce qu'il pouvait rester du mouvement ouvrier (Stoler, 1985 : 163-164).

À l'aube du coup d'Etat qui fait basculer le régime indonésien dans une dictature libérale, la province de Sumatra Nord est la plus densément peuplée et la plus dynamique des îles extérieures. Après un siècle de colonisation effrénée, l'histoire de la région montre comment un mouvement massif d'investissements capitalistes et de migrations associées a été progressivement encadré par la construction d'un cadre étatique légal. Conjointement à ceci,

le vote du droit d'association facilite la politisation des ouvriers et l'émergence d'une critique réformiste (le mouvement ouvrier) ainsi que celle d'une critique contestataire (le mouvement paysan). Les premières années d'indépendance du pays sont des années de revendications fortes accompagnées d'avancées en termes de droit sociaux et de protections des salariés, mais aussi d'accélération de la composante rationnelle dans l'organisation du travail.

C - Neutralisation de la critique et expansion des plantations depuis 1966

En 1966, après le pogrom anti-communiste, le gouvernement de Soekarno est renversé : le général Suharto prend le pouvoir par la force, marquant l'avènement d'une période de dictature militaire de 1966 à 1998. Le passage à cette période de l'Ordre Nouveau (*Orde Baru*) modèle un changement fort dans les orientations politiques et économiques du pays, délaissant la politique sociale nationaliste de Soekarno pour une conduite très libérale centrée sur l'intégration de l'économie indonésienne au marché mondial et le développement des secteurs privés par injection de capitaux étrangers (Abdullah, 2009 : 389-392). Alors que le gouvernement précédent a continué jusqu'en 1965 l'éviction des compagnies étrangères de plantation, Suharto annule cette mesure et permet à tous les directeurs des anciennes plantations étrangères non néerlandaises de reprendre leur poste. Le paysage des compagnies de plantations est alors composé de plantations étatiques et de plantations privées appartenant à des compagnies étrangères.

Après presque deux décennies de conflits sociaux, la réhabilitation des plantations s'avère indispensable. Les usines sont reconstruites, les moyens de transport améliorés, de nouvelles variétés hybrides plus productives sont introduites dans les parcelles replantées ou nouvellement plantées (Saragih, 1980 : 13), ce qui permet une augmentation rapide de la production et des exportations. L'huile de palme bénéficiant de prix en hausse sur le marché des échanges, nombre de compagnies se lancent dans la conversion de vieilles plantations d'hévéa : les surfaces plantées en palmier augmentent de 11% par an pendant les premières années de conversion. De 1968 à la fin des années 1970, la production d'huile de palme est le secteur agricole qui connaît l'expansion la plus rapide. Entre 1972 à 1976, une augmentation de 25% des surfaces en palmier va de pair avec une croissance de 250% de la production (Stoler, 1985 : 167).

Ces performances incroyables ne découlent pas uniquement de l'intensification agronomique et de l'expansion des surfaces. Le mouvement d'augmentation de la productivité du travail ébauché dès les années 1920 est intensifié par le recours toujours plus grand à de la main d'œuvre temporaire. Le nombre d'ouvriers permanents diminue d'environ 6% par an entre 1964 et 1974, bien que les besoins en main d'œuvre augmentent pendant les phases de replantation. Ces politiques de travail ignorent complètement le problème de chômage qui se fait de plus en plus prégnant dans la région. Les compagnies s'appuient sur une part d'ouvriers permanents, dont la majeure partie vit dans des *pondok* sous l'œil des supérieurs hiérarchiques et bénéficie d'un statut sécurisant et de salaires supérieurs à ceux du reste du salariat de la région, et une part d'ouvriers temporaires qui vit dans des villages encastés entre des plantations, ne bénéficiant d'aucune protection sociale et dont les opportunités de travail sont irrégulières et variables (contrats de courte durée dans des plantations, chez des paysans ou des commerçants). Bien qu'étant employés à réaliser les mêmes tâches que les ouvriers permanents, les ouvriers temporaires reçoivent une rétribution bien inférieure à celle de leurs homologues. Certaines compagnies à cette époque emploient jusqu'à 50% d'ouvriers temporaires, diminuant ainsi jusqu'à 70% de leurs coûts de production (Stoler, 1985 : 168). Ces derniers ne sont pas recrutés directement par la compagnie, mais par le biais d'un *kontraktor*, intermédiaire qui loue les services des ouvriers et organise le versement des salaires. Ce système permet aux compagnies de se désengager de leurs responsabilités sociales en contournant le droit du travail.

La réhabilitation des plantations, soutenue politiquement à l'échelle nationale, est accompagnée d'une résolution rapide du conflit agraire : des milliers d'occupants illégaux sont expulsés de leurs parcelles, délogés par les tracteurs des compagnies, venant alors grossir les rangs des chômeurs et ouvriers précaires (Stoler, 1985 : 169). Une partie des terres est récupérée par les compagnies, et une partie est préemptée par certains dirigeants et managers malhonnêtes qui installent de petites plantations privées sur lesquelles ils embauchent de la main d'œuvre temporaire. Le programme de redistribution foncière des années 1950 a toutefois permis à une partie de la population d'accéder à un patrimoine foncier. La répartition des terres par jeux d'héritage réduit cependant rapidement la surface cultivable par les familles ; dès la fin des années 1970, peu de familles peuvent compter uniquement sur leur production agricole. Les surfaces moyennes par famille ont diminué de 0.40 à 0.13 hectare par habitant entre 1957 et 1978 (Stoler, 1985 : 182). La concentration foncière que

représentent les plantations limite de fait les possibilités d'accès à ce moyen de production, et le problème du chômage est déjà un facteur de paupérisation de la population.

Alors que des milliers de migrants et d'autochtones se sont engagés dans un conflit majeur dans les années 1950 afin d'accéder à la propriété foncière et l'indépendance financière, le travail salarié est pour la jeune génération des années 1970 plus valorisant que celui de paysan, permettant de gagner en indépendance par rapport à la génération précédente : le travail comme ouvrier permanent est alors une position précieuse convoitée par beaucoup et accordée à peu. Le travail d'ouvrier temporaire bien que moins bien rémunéré est aussi prisé ; la nouvelle génération préfère se faire embaucher dans des plantations loin de leurs villages plutôt que d'aider leurs parents à cultiver leur lopin. La résolution de la crise foncière, défavorable aux populations locales et aux organisations paysannes, paupérise des milliers de sans-terre, scellant alors l'espoir d'une ascension sociale et d'une émancipation du statut de salarié par la propriété foncière.

Dans ce contexte d'appauvrissement général des habitants de la région, le statut d'ouvrier permanent est donc un privilège ; il permet d'accéder à une sécurité financière et sociale. Le fort taux d'inactivité et la valorisation de ce statut sont favorables aux dirigeants des plantations, qui procèdent au démantèlement de certains avantages sociaux qui y sont associés. La part de salaire versée en denrées alimentaires (entre neuf et onze produits tels que du riz, de l'huile de cuisine, du poisson séché, des bougies, des habits etc.), assurant une protection face à l'inflation, est réduite à une simple distribution de riz. La compensation de cette mesure par une augmentation de salaire est seulement promise et les salaires chutent fortement en valeur réelle (Stoler, 1985 : 171). Les activités d'élevage de chèvres ou de vaches sont abandonnées dans les villages et les *pondok* après que les dirigeants ont interdit la pâture dans les plantations (Stoler, 1985 : 186). L'élevage de ruminants est commun chez les Javanais : la possession de ces animaux est une forme d'épargne sur pied très répandue dans les zones rurales où l'accès à des services bancaires est impossible. Cette mesure vient couper une source de revenus importante pour les familles de la région, pour la plupart très endettées. Une autre mesure restrictive concerne la récolte des régimes de palmier à huile : certains dirigeants introduisent un système de récolte pour lequel chaque ouvrier doit lui-même trouver deux « assistants » pour l'aider à atteindre ses objectifs journaliers, et partager avec eux les primes de rendement (Stoler, 1985 : 185). Les dirigeants de plantation profitent du rapport de force en leur faveur en termes d'offre et de demande d'emploi pour démanteler les

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

mesures prises dans la période précédente et trouver des dispositifs permettant de contourner le droit du travail (embauche d'enfants, non rémunération des femmes qui viennent aider les récolteurs à ramasser les graines de palmier etc.)

J'ai trouvé pendant mes recherches bibliographiques sur les conditions de protection sociale des ouvriers très peu d'informations sur la prise en charge des ouvriers retraités alors que nous verrons que le passage de la vie active à la retraite est aujourd'hui une étape fortement structurante de leur vie. Cependant, des entretiens historiques¹ et l'étude de textes de lois m'ont permis de compléter cette absence de perspective. Jusque dans les années 1970, les compagnies prenaient en charge les ouvriers après leur retraite, compensant l'absence de système nationalisé de retraites par le versement d'une pension mensuelle, et l'attribution si nécessaire, d'une maison dans un complexe réservé aux retraités. Cette organisation fut modifiée en 1978 après la création du Jamsostek (*Jaminan Social Tenaga Kerja*, Assurance Sociale de la Force de Travail), révisée en 1993 (UU² n°14, 1993) structure paraétatique qui centralise les cotisations sociales pour les accidents du travail et la retraite sans pour autant être un système universaliste. Ce système de fonds de pension, bien moins coûteux pour les compagnies que le précédent, fut adopté progressivement. Depuis lors, les ouvriers retraités ne reçoivent plus une allocation mensuelle et un logement, mais une somme globale versée après leur départ du *pondok* où ils habitaient. Cette régulation a fortement précarisé le statut des ouvriers permanents qui, depuis, sont confrontés à la nécessité de se construire un logement et de prévoir une source de revenu après leurs années de travail. Les résultats de la recherche montrent que cette mesure est centrale dans la compréhension des expériences vécues des familles ouvrières aujourd'hui (voir chapitres IV et V).

Une des actions majeures de la politique de Suharto dans les premières années de sa présidence est de restructurer le paysage politique et syndical pour limiter le multipartisme qui a longtemps freiné la politique de Soekarno. Les années écoulées entre 1971 et 1975 sont connues comme la période des « politiques de fusion » (Reeve in Ford, 2009 : 32). Le

¹ Trois entretiens historiques avec des retraités, l'un ancien manager (en poste de 1951 à 1992 dans une plantation de Sumatra Nord), le deuxième ancien contremaître, (en poste de 1968 à 1995) et le troisième avec un ancien agent de sécurité (ayant travaillé de 1960 à 1997) m'ont permis de compléter les informations sur les services sociaux aux ouvriers pendant cette période.

² UU : *Undang-undang*, loi.

gouvernement institue le Golkar (*Golongan Karya*¹ fédérant des groupements organisés par profession²) auquel il s'affilie, et impose aux partis politiques non-communistes restant de former le PDI, (*Partai Demokrasi Indonesia*, ou Parti Démocrate Indonésien) et le PPP (*Partai Persatuan Pembangunan*, ou Parti pour le Développement Uni) (Ford, 2009 : 32). L'Assemblée nationale du pays est composée de membres de ces trois partis et de représentants des forces armées. La liberté d'association et d'expression est réprimée et la liberté de la presse abolie (Abdullah, 2009 : 373-376). Le mouvement ouvrier est aussi complètement restructuré selon des lignes de conduites autoritaires : dès le début des années 1970, les syndicats modérés et conservateurs sont remplacés par une fédération syndicale unique, le FBSI (*Federasi Buruh Seluruh Indonesia*, Fédération Ouvrière d'Indonésie) dont l'objectif principal est de servir les intérêts nationaux. Les programmes sont rédigés selon les termes économiques promouvant le développement du pays, masquant l'expression des intérêts des membres des syndicats. En mars 1974, le FBSI est reconnu comme la seule organisation syndicale légale d'Indonésie (Ford, 2009 : 32-34). Ann Stoler, dont la recherche couvre une partie de la période dictatoriale, remarque le changement de perception que les ouvriers ont alors des syndicats :

« They are disparaging of the present government-sponsored labor union (SBSI) that supposedly protects their interests. They realize that job security on the estates, even with *dinas* employment³, is always tenuous. (...) For several months in 1978 a series of newspaper articles appeared daily, describing the deplorable conditions on many private and government estates, the low wages of estate workers, and the need for more labor protection. Villagers who read the articles were unimpressed, observing that these were the very same conditions that some of them had fought against in the 1950s. As one villager stated it, "if people were imprisoned for [protesting] it then, how is anything possibly going to change now?" » (Stoler, 1985 : 200).

Aucune recherche supplémentaire n'est venue à ma connaissance répondre à cette question sur laquelle s'achève *Capitalism and Confrontation in Sumatra's Plantation Belt*.

¹ Littéralement, *Golongan Karya* signifie « groupe de travailleurs » et renvoie à une mode d'organisation du débat politique par groupes professionnels. Voir à ce propos l'analyse de Leclerc, 1973.

² Abdullah, 2009 : 373.

³ *Dinas* : littéralement emploi officiel, soit emploi comme ouvrier permanent.

L'évolution historique des mouvements ouvriers et paysans montre comment la critique s'est construite progressivement, en s'appuyant notamment sur les droits mis en place par l'État indonésien après la Seconde Guerre mondiale, puis comment elle est neutralisée à partir des années 1960 dans un contexte de gouvernement national autoritaire. Ce nouvel environnement politique réprimant la liberté syndicale est favorable aux dirigeants des plantations qui peuvent réduire les protections tutélaires fournies aux ouvriers, et accroître la dépendance de ces derniers en limitant leurs initiatives individuelles. La seule imposition d'un cadre coercitif ne semble être une cause suffisante de la neutralisation de la critique ouvrière encore observée aujourd'hui. Avant de comprendre les ressorts de cette évolution, intéressons-nous aux conséquences qu'elle eut sur le paysage économique indonésien.

Après le coup d'État de 1966, dans un contexte de répression forte, le gouvernement indonésien soutenu par la Banque Mondiale lance dans les années 1970 une politique de développement des cultures d'export, qui a notamment pour effet de faciliter l'installation de grandes plantations capitalistes sur l'ensemble du pays (principalement sur les grandes îles encore couvertes de forêt primaire telles que Sumatra et Kalimantan) (Simatupang, 1986). L'huile de palme et le caoutchouc, dont les prix sont tirés à la hausse par une demande croissante sur le marché international, sont les deux productions allouées au développement des plantations (Bangun, 2006). Alors que pendant plus d'un demi-siècle, les plantations capitalistes du nord de Sumatra sont soumises à un climat social tendu, les années 1970 ouvrent la voie à une deuxième étape foncièrement différente, celle de l'expansion géographique et économique de ce modèle de production associée à la neutralisation de la critique interne¹.

Entre 1977 et 1988, les surfaces exploitées par les plantations paraétatiques augmentèrent de 600 000 hectares à plus d'un million, dont 35% de plantations de palmiers à huile, soit 70% de la production nationale. Ce n'est qu'à partir de la moitié des années 1980 que des investissements privés viennent concurrencer les initiatives publiques dans le secteur

¹ Il est effectivement important de préciser que c'est ici le mouvement ouvrier qui a été réduit au silence pendant la période de dictature. L'expansion des plantations ne s'est pas déroulée sans soulever les protestations des populations locales qui se voyaient dépossédées de leurs terres et des Organisations Non Gouvernementales internationales qui dénonçaient et dénoncent encore ce pillage et celui des ressources naturelles (voir Colchester, 2006).

agricole (Tabor, 1992). On voit alors apparaître des compagnies privées indonésiennes qui investissent dans les plantations de palmier, configuration la plus répandue à l'heure actuelle.

D - Le capitalisme de plantation, un système paternaliste ?

La construction progressive de l'État indonésien a entériné la prégnance du marché et de l'ordre privé dans la protection du salariat. La comparaison de cette configuration avec celle des entreprises paternalistes européennes au lendemain de la révolution industrielle est ici féconde dans le sens où elle permet de comprendre les spécificités de la construction de l'État indonésien et des régulations publiques par rapport aux régulations privées.

En France, les entreprises paternalistes apparaissent comme une forme d'organisation capitaliste transitoire dans l'histoire des formes du capitalisme. En période de rupture et de développement industriel accéléré, dans le cadre d'État social inexistant, les entreprises paternalistes bénéficient d'un afflux de main d'œuvre rurale poussée hors des campagnes par une conjoncture néfaste, et elles proposent à leurs ouvriers un système de protections par des tutelles internes, palliant ainsi l'absence de régulations publiques du travail (Noiriel, 1988). Elles réalisent ainsi la socialisation de populations rurales à l'ordre industriel : André Gueslin parle du passage d'une « sociabilité de métier » à une « sociabilité usinière » (Gueslin, 1992 : 205). L'absence de droit du travail pousse les patrons à modeler eux-mêmes les conditions de travail en proposant des formes de protections tutélaires. L'évolution de cette forme de capitalisme est motivée par plusieurs facteurs : avec l'augmentation de taille des entreprises, l'organisation du travail glisse vers des modes au sein desquels prévaut la rationalisation du travail (taylorisme, fordisme etc.) pour laquelle l'exercice de tutelles privées s'avère trop coûteux (Castel, 1995). La construction progressive de l'État social permet de reléguer les régulations privées à la sphère des régulations publiques : la formalisation des relations employeur / employé par la construction du droit du travail et la mise en place de protections collectives légalement garanties sont venues se substituer progressivement à l'idéologie paternaliste (Lamanthe, 2008 : 9). La montée des revendications syndicales ouvrières s'élevant contre les tutelles patronales est aussi motrice dans cette dynamique d'évolution de l'ordre capitaliste.

L'histoire des plantations présente un processus d'évolution différent. Premièrement, les dirigeants des plantations ont su maintenir un système de tutelles d'ordre extra-capitaliste à l'augmentation de taille des exploitations, et y intégrer la rationalisation du travail. Alors

que les entreprises paternalistes européennes prennent en charge la vie privée de quelques centaines d'ouvriers et de leurs familles (voir par exemple Lallement, 2009) les compagnies de plantations accueillent plusieurs milliers d'ouvriers et leurs familles. De plus, le droit du travail indonésien institue ce fonctionnement hybride rassemblant des tutelles et des régulations rationnelles inscrites dans l'ordre libéral. La construction de l'État n'est pas conjointe à l'affaiblissement de la dépendance du salariat à la sphère privée mais plutôt à sa légitimation et donc son renforcement.

Les groupements humains constitués par les ouvriers et leurs familles sont de taille semblable à ceux des villages dans lesquels John Mac Carthy étudie les dynamiques sociales. Cet auteur montre comment, dans les villages indonésiens, l'ordre social est régulé par les différentes manifestations locales de l'État, par l'ordre traditionnel ou *adat* (représenté par le conseil de l'*adat*) et par les ordres institutionnels qui émergent des échanges et réciprocity des acteurs (Mc Carthy, 2006). Dans le cas des compagnies de plantation, les régulations étatiques et traditionnelles sont hybridées voire incluses dans l'ordre des compagnies, articulées selon plusieurs formes concomitantes.

Tout d'abord, nous avons vu que progressivement la construction de l'État indonésien fournit aux compagnies un cadre législatif et juridique sur lequel les dirigeants s'appuient pour développer les entreprises capitalistes. L'encadrement de la vie privée des ouvriers et donc le maintien de tutelles féodales fortes est *légitimé* par le droit du travail.

De plus, les régulations privées des compagnies viennent aussi se *substituer* à celles de l'État quand elles ignorent le cadre juridique national. C'est le cas par exemple de la décennie pendant laquelle le travail forcé est encore en vigueur dans les plantations alors qu'il est légalement aboli. C'est aussi le cas du statut des ouvriers temporaires qui, bien que les contrats de travail temporaire soient limités à une durée de trois ans, sont parfois employés ainsi pendant toute leur carrière.

Enfin, les régulations privées et publiques se *superposent* dans le cas par exemple de la politique de gestion de la natalité : depuis la fin des années 1970, le gouvernement indonésien a instauré un programme de limitation des naissances, préconisant deux enfants par famille et finançant des campagnes de contraception. Dès lors, les compagnies ont cessé de prendre en charge l'ensemble des enfants d'une famille (frais de scolarité, de santé, portion de riz), limitant ces subventions aux trois premiers enfants.

Dans les villages indonésiens, le conseil de l'*adat*¹ organise la vie sociale : gestion du foncier et des ressources naturelles, gestion du religieux, gestion des conflits (Mc Carthy, 2006). Dans les plantations, ce conseil n'existe pas : ce sont les représentants hiérarchiques qui veillent au bon déroulement de la vie sociale, organisent le religieux et gèrent les conflits privés.

Ces différents aspects montrent comment les compagnies ont acquis au fil de l'histoire une toute puissance dans les rapports de force avec les différentes institutions régulatrices ; ceci ne signifie toutefois pas qu'elles évoluent dans un monde sans contraintes. Elles sont la résultante d'une adaptation au contexte politique, social et économique de la région et du pays dans lequel elles sont.

Cette situation est donc singulière par rapport aux situations européennes et notamment françaises étudiées par la sociologie du capitalisme et du travail : la sphère du travail et la sphère domestique sont confondues du fait de régulations privées totalisantes. Bien que le droit du travail constitue un cadre légal, l'ensemble des régulations qui construisent la vie des ouvriers passe par le canal unique de la hiérarchie. En ce qui concerne la vie privée des ouvriers, les régulations privées de l'entreprise semblent supplanter l'ensemble des régulations étatiques et traditionnelles et elles organisent un système monopolistique fortement contraignant. Dans un cadre tel que celui des plantations, où le rôle de l'État est limité à une fonction de gestionnaire, la dépendance des ouvriers aux tutelles est accrue du fait de l'absence de protections collectives. C'est en échange de cette dépendance que le salarié reçoit de la protection, en échange de sa liberté qu'il gagne en sécurité. La contrainte paternaliste institue une relation de dépendance forte par laquelle les ouvriers peuvent bénéficier de protections sociales. Contrairement aux entreprises européennes du XIXe siècle, les compagnies de plantations ont su adapter la domination exercée sur la main d'œuvre et conserver un système de tutelles fortes. Après cent ans de conflits sociaux, cette adaptation a permis l'expansion du modèle. La question des arrangements institutionnels dont parle John Mac Carthy dans son ouvrage, posée en introduction en exposant la complémentarité possible entre les protections salariales et les protections issues des solidarités locales reste à explorer

¹ L'*adat* est un terme générique qui caractérise l'ensemble des régulations traditionnelles ; il est spécifique à chaque ethnie.

pour comprendre les réarrangements sociaux à l'œuvre après la période de démantèlement des protections salariales dans les années 1970.

Conclusion

L'histoire des plantations indonésiennes est ici exposée selon l'évolution des politiques de contrôle de la main d'œuvre. Cette approche fait ressortir cinq grandes périodes : une période de colonisation de Sumatra Nord et de mise en place des plantations par le recours à du travail forcé de populations migrantes (1863-1930) ; une deuxième période de substitution du travail forcé par des méthodes moins violentes de gestion de la main d'œuvre fondées sur la famille comme unité de base, période marquée par l'augmentation des révoltes et des assauts envers la hiérarchie (1930-1942) ; une troisième période de luttes syndicales et d'occupations illégales des concessions agricoles, pendant laquelle le gouvernement indonésien, en construction, valide les premières grandes avancées sociales en termes de droit des travailleurs (1942-1965) ; une quatrième période de dictature militaire, de démantèlement des protections sociales et de neutralisation des revendications ouvrières par la réduction drastique des possibilités d'expression syndicale qui permet une formidable expansion des surfaces allouées au modèle des grandes plantations agro-industrielles (à partir de 1965). La littérature sur le sujet n'est pas suffisante pour préciser cette catégorisation après 1965 bien que des événements politiques à l'échelle nationale suscitent un questionnement. La chute du régime totalitaire en 1998 et le retour des libertés syndicales qui les accompagnent ne sont pas pour autant associés à un retour des revendications sociales ouvrières dans les plantations. Cette thèse a pour objectif d'éclairer la cinquième période du développement historique des plantations.

Afin de comprendre l'état des dynamiques ouvrières contemporaines dans les plantations en Indonésie, et de fonder sur ceci une réflexion sur le capitalisme de plantation, cette thèse s'appuie sur la constitution d'un outil conceptuel fort et une enquête de terrain approfondie. Le chapitre suivant présente la construction d'un idéaltype historique du capitalisme agraire, sur lequel repose l'hypothèse principale de la recherche. Celle-ci postule un changement d'état du capitalisme de plantation dans les années 1970, justifié par plusieurs éléments d'histoire récente relatifs aux conditions d'expansion des plantations et à la forme de la critique. Enfin, le troisième et dernier chapitre de cette partie présente la méthodologie de l'enquête de terrain mise en œuvre pour tester cette hypothèse.

Chapitre II : Le capitalisme de plantation : idéaltype historique et hypothèse d'évolution contemporaine

Le premier chapitre, présentant une analyse sociohistorique des plantations indonésiennes, laisse en suspens plusieurs interrogations. Vraisemblablement, un changement fort s'est produit à partir des années 1970 puisque le capitalisme a connu un renouveau et une nouvelle dynamique d'expansion est observée à partir de cette période. Cependant le lien entre la critique ouvrière et ce renforcement du capitalisme n'est pas clairement explicité dans la littérature historique. De plus, la connaissance des dynamiques sociales contemporaines dans les plantations est lacunaire du fait de l'absence de recherches sur l'organisation interne du capitalisme de plantation indonésien depuis les années 1980. Cette thèse se donne pour objectif d'enrichir la connaissance de ce secteur tout en discutant la possibilité de mobiliser un cadre théorique construit autour de la notion d'esprit du capitalisme dans une société postcoloniale.

Pour cela, l'enjeu de cette recherche repose sur la compréhension des mécanismes sociaux à l'œuvre sous-tendant la possibilité d'une expansion sans pareille de la forme de capitalisme agraire que sont les plantations. À travers l'hypothèse forte d'un changement d'état du capitalisme de plantation à partir des années 1970, cette thèse interroge les nouveaux ressorts du capitalisme de plantation : autour de quels déterminants sociaux ce système capitaliste en changement est-il arrivé à évacuer le conflit, constitutif du premier siècle de son développement, et ainsi s'étendre ? Comment les définir ? Existe-t-il une ou plusieurs combinaisons de ces déterminants ? La diversité de ces combinaisons, si diversité il y a, différencie-t-elle plusieurs types de plantations ou se retrouve-t-elle au sein d'une même plantation ?

L'étude du nouvel état du capitalisme dans les plantations est fondée sur une démarche systématique : il s'agit de confronter les cas d'études à une figure idéaltypique historique du capitalisme de plantation afin d'en appréhender les causes et les formes de l'évolution. Ceci implique donc de mêler dans l'analyse une dimension historique et une dimension empirique. Ce chapitre présente la construction de l'idéaltype historique du capitalisme de plantation ; il est le résultat d'une démarche de modélisation à partir de faits historiques et d'une

construction idéelle et intuitive. Dans la suite de la thèse, l'étude de formes concrètes d'agriculture de plantation en Indonésie est proposée. L'approche empirique des dynamiques ouvrières est une étape intermédiaire dans la compréhension du capitalisme de plantation contemporain. La confrontation des résultats de terrain à l'idéaltype historique a pour objectif de rendre intelligibles les conduites observées en les replaçant dans le cadre de l'évolution historique. Cette approche met en lumière les limites de ce concept : les écarts du capitalisme de plantation contemporain à l'idéaltype historique témoignent de son évolution. L'analyse du nouvel état du capitalisme de plantation qui en découle constitue le cœur de la thèse. Ainsi que l'exprime Max Weber : « un tel concept historique (...) doit être composé graduellement, à partir de ses éléments singuliers qui sont à extraire un à un de la réalité historique. On ne peut donc trouver le résultat définitif au début mais à la fin de la recherche. » (Weber, 1964 : 47-48).

Avant d'entrer dans le cœur du raisonnement, quelques précisions terminologiques s'avèrent nécessaires. L'objectif de cette thèse est de participer à une définition du capitalisme agraire. Cependant, c'est par l'étude du capitalisme de plantation, expression particulière du capitalisme agraire, que cet objectif est approché. L'idéaltype historique construit dans ce chapitre correspond à un idéaltype du capitalisme de plantation : il est fondé sur une analyse historique de l'évolution des plantations de Sumatra Nord et une revue bibliographique de travaux historiques sur des plantations d'autres régions du monde. En fin de thèse, ce nouvel état du capitalisme de plantation est discuté au regard de la littérature sur d'autres formes de capitalisme agraire (par l'étude d'autres formes d'agriculture de firme) dans d'autres régions du monde, afin de replacer les résultats sur le capitalisme de plantation dans une dimension plus globale de l'évolution du capitalisme agraire.

Ce chapitre détaille la construction d'un idéaltype historique du capitalisme de plantation en s'appuyant sur les travaux sociologiques d'analyse du capitalisme puis en les mettant en perspective par rapport aux spécificités du capitalisme de plantation définies dans le chapitre précédent. La plausibilité de l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation dans les années 1970 est ensuite soulignée par l'étude des conditions d'expansion des plantations sur l'ensemble du territoire indonésien, et par la présentation des grandes caractéristiques de la critique ouvrière indonésienne (aujourd'hui absente des plantations) et de la critique de la production d'huile de palme (n'ayant pas prise sur les conditions de vie ouvrières). Enfin, certains éléments du contexte politique indonésien sont présentés en

préalable à l'exposition des résultats de la thèse dans les chapitres suivants. La forte libéralisation du marché de la terre ainsi que le faible degré d'intervention de l'État dans la définition des protections sociales sont les deux aspects les plus déterminants des formes de capitalisme de plantation observées aujourd'hui en Indonésie.

A - Construction idéaltypique du capitalisme de plantation

Le référentiel théorique qu'est l'idéaltype est construit en deux temps : à partir de l'idéaltype du capitalisme tel qu'il structure les travaux de Max Weber et de penseurs du capitalisme qui ont prolongé cette réflexion initiale, tels que Raymond Aron mais aussi Luc Boltanski et Ève Chiapello¹, puis en précisant la définition ce premier idéaltype par les éléments de l'histoire des plantations présentée en chapitre premier. Ce deuxième temps de la réflexion s'appuie sur les spécificités du capitalisme de plantation. Il aboutit à une schématisation des formes d'autonomie et de sécurité qui structurent l'imposition du capitalisme de plantation pendant le premier siècle de son développement. Cette schématisation constitue une simplification idéelle de la relation salariale dans les plantations à laquelle les observations et données collectées en milieu ouvrier sont ensuite confrontées dans les chapitres suivants. Cette confrontation permet la compréhension des conduites des individus dans le cadre plus large de l'évolution historique d'une société, et témoigne de l'émergence d'un nouvel esprit du capitalisme de plantation.

1) L'idéaltype du capitalisme

L'approche choisie pour définir l'idéaltype du capitalisme agraire consiste dans un premier temps à reprendre les travaux fondateurs de la sociologie du capitalisme. Ceux de Max Weber sur la corrélation entre l'esprit du capitalisme et l'éthique protestante en Occident en constituent la base ; ils sont ensuite complétés par les travaux de Raymond Aron puis de Luc Boltanski et Ève Chiapello.

Pour comprendre le capitalisme, Max Weber élabore un idéaltype, soit un concept ou encore une « individualité historique » (Weber, 1992 : 156-157) tiré progressivement des

¹ Bien que ces auteurs ne soient pas les uniques penseurs du capitalisme, ils ont été choisis ici comme références dans la construction de l'idéaltype historique du capitalisme de plantation du fait de l'effort de théorisation idéaltypique de leurs travaux sur lesquels l'approche conceptuelle de cette thèse repose aussi. Ceci ne doit pas occulter le caractère fondateur des travaux de Karl Marx, l'importance des travaux de la sociologie critique et d'une approche par la domination dans les conditions et l'organisation du travail, avec Pierre Bourdieu comme représentant phare de cette sociologie, ou encore des références plus récentes comme Richard Sennett.

observations de ce phénomène. L'idéaltype « se rapporte à un phénomène significatif pris dans son caractère individuel propre ; mais il doit être composé graduellement, à partir de ses éléments singuliers qui sont à extraire un à un de la réalité historique » (Weber, 1964 : 45-46). Partant de l'idée qu'il existe non pas un mais des capitalismes, il détermine une schématisation et une simplification de son objet de recherche comme fondement de toute approche expérimentale des sociétés concrètes et singulières : l'idéaltype sert de repère dans la mesure des spécificités observées.

Selon lui, l'originalité du capitalisme en Occident réside dans la « forme spécifique de continuité et de rationalité de l'entreprise » (Schnapper, 1999 : 37) qui, à son époque, en a autorisé le développement observé dans cette partie du monde et seulement celle-là : la spécificité mise en avant par Max Weber n'est pas l'avidité de l'homme face à l'accumulation matérielle, mais la mise œuvre d'une discipline rationnelle associée à la volonté de profit. La conceptualisation de l'objet de la recherche devient donc « le développement du capitalisme d'entreprise bourgeois avec son organisation rationnelle du travail libre » (Weber, 1964 : 21). Les traits retenus par Max Weber sont l'existence d'entreprises dont le but est de faire le maximum de profit ainsi que l'organisation rationnelle du travail et de la production dans un cadre bureaucratique. Le capitalisme n'est donc pas une impulsion irrationnelle mais plutôt une forme de domination rationnelle en quête d'une accumulation indéfinie. Cette organisation repose sur la séparation généralisée du ménage et de l'entreprise et de l'instauration d'une comptabilité rationnelle.

Chez Max Weber, les moteurs des actions des capitalistes sont à rechercher dans des justifications dont les finalités sont extérieures à la logique capitaliste, dans le registre du religieux par exemple pour le cas qu'il étudie. Ceci le conduit à penser que l'émergence du capitalisme s'est accompagnée de l'instauration d'un « nouveau rapport moral des hommes à leur travail » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 43) : il cherche à démontrer que les conduites des hommes peuvent être rendues intelligibles quand elles sont replacées dans le cadre plus général de la conception que les hommes se font de l'existence. La justification de l'engagement invoquée par Max Weber est d'ordre psychologique, c'est-à-dire interne aux entrepreneurs du capitalisme. Il approche ainsi le rapport au religieux, non dans sa fonction sociale mais comme élément de la vision du monde des entrepreneurs. Si le capitalisme a pu s'instituer, c'est par une certaine interprétation du protestantisme intégrant un ensemble de motivations favorisant l'émergence du capitalisme. Le rapport de l'individu à son Dieu inclut

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

une attitude à l'égard de l'activité économique en adéquation avec le développement du capitalisme. (Aron, 1967 : 535-537) En d'autres termes, il avance l'idée forte que les contraintes systémiques qui pèsent sur les acteurs ne sont pas suffisantes pour expliquer l'engagement dans l'entreprise capitaliste : l'esprit du capitalisme est un ensemble de croyances qui caractérise les états que prend le capitalisme à différentes époques et selon les contextes sociohistoriques de chaque région du monde. L'engagement dans le capitalisme repose sur de puissantes justifications morales, et ces justifications sont d'ordre individuel.

Luc Boltanski et Ève Chiapello poursuivent cette approche en s'interrogeant eux aussi sur les justifications que se donnent les acteurs de leur engagement dans l'entreprise capitaliste. En référence aux travaux d'Albert Hirschman sur cette question (Hirschman, 1980), ils apportent un deuxième élément de justification morale de l'engagement dans l'entreprise capitaliste, relatif à la nécessité de se donner des justifications d'ordre collectif et non seulement individuel comme l'annonce Max Weber. Partant de cela, ils complètent leur approche des mécanismes de justification de l'engagement par la dimension de la recherche du bien commun.

Ces résultats poursuivent l'analyse de Max Weber de deux manières : ils appuient l'idée que les justifications de l'engagement dans le capitalisme sont d'ordre idéologique, tout en apportant une dimension supplémentaire, celle de régime de justification collective. En ce qui concerne les justifications d'ordre individuel, Max Weber s'attache à montrer le lien entre un individu et un système idéologique, en insistant sur le rapport moral des hommes à leur travail. Luc Boltanski et Ève Chiapello précisent l'analyse de ce rapport moral, en amenant l'idée que les individus cherchent par leur engagement des raisons ancrées dans leur vie quotidienne, en prise avec leurs valeurs et préoccupations ; c'est dans l'esprit du capitalisme qu'ils vont trouver ces raisons.

Les motifs d'engagements sont donc triples : deux motifs individuels, l'autonomie et la protection, et un motif collectif, le bien commun. Ainsi, les états historiques du capitalisme se caractérisent par « différentes combinaisons entre autonomie, sécurité et bien commun » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 54).

Les auteurs complètent leur cadre d'analyse par l'idée que l'esprit du capitalisme constitue un point d'ancrage critique « permettant de dénoncer l'écart entre les formes concrètes d'accumulation et les conceptions normatives de l'ordre social » (Boltanski,

Chiapello, 1999 : 66), proposant ici un concept opératoire central dans leur pensée de l'évolution du capitalisme. Selon eux, le lien entre capitalisme et critique est d'autant plus ténu que les idéologies mobilisées dans la justification ou la dénonciation du capitalisme sont souvent les mêmes.

Raymond Aron propose une approche bien différente de l'analyse du capitalisme. Dans ses leçons données à la Sorbonne dans les années 1950, il place la recherche du progrès et donc la croissance de la production au centre des sociétés industrielles. Dans la première leçon, il développe l'idée que les sociétés industrielles peuvent être organisées autour du modèle soviétique ou du modèle capitaliste. Le modèle soviétique conduit, selon lui, au totalitarisme, alors que le modèle capitaliste conduit à la démocratie. Le modèle capitaliste inclut cependant une diversité de formes de pouvoir qui découlent du fait que l'entreprise capitaliste ne peut jamais être hégémonique, mais qu'elle est le sein d'une confrontation entre pouvoir et contre-pouvoir, qu'ils soient portés par les syndicats, par les marchés, par les consommateurs, par l'État. De cette diversité le capitalisme tire sa flexibilité (Aron, 1962). Dans la seconde leçon, il prolonge sa réflexion en analysant les groupes sociaux et notamment les catégories dirigeantes qui fondent les sociétés capitalistes et soviétiques. Une des réflexions qu'il mène interroge le lien entre le fait économique et le fait social et l'évolution de ce dernier dans un contexte de croissance économique. Il décompose le fait social en plusieurs thèmes qu'il analyse : les distinctions objectives des groupes, la distance sociale qui les sépare, la conscience de chacun d'eux et le degré d'acceptation ou de refus de leur existence et de leur séparation. Selon lui, la réduction des inégalités économiques n'a pas pour conséquence l'uniformisation de la société (Aron, 1964). Ici, plus que les conclusions de l'analyse que Raymond Aron tire, il importe de retenir que le capitalisme repose sur des justifications internes des acteurs qui s'y engagent tel que l'exprime Max Weber, mais aussi que le modèle économique et social que constitue un état de capitalisme a des conséquences sur les dynamiques et les relations entre groupes sociaux.

Dans cette thèse, le renforcement du capitalisme de plantation est abordé par l'étude des justifications ouvrières de l'engagement dans le salariat agricole. Cependant, les leçons de Raymond Aron enrichissent cette approche en prenant en considération que si l'engagement ouvrier repose sur des justifications individuelles et collectives, ces dernières peuvent être déterminées par les relations que ce groupe social entretient avec les autres groupes composant la hiérarchie d'une compagnie de plantation. La méthodologie de l'enquête de

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

terrain ne peut donc pas uniquement être centrée sur la compréhension des conditions de vie objectives des familles ouvrières, elle doit aussi prendre en compte les rapports de pouvoir qui les lient aux autres employés ou aux employeurs.

2) Les ressorts de l'engagement ouvrier

Avant de construire un idéaltype historique de l'esprit du capitalisme de plantation, puis d'en tester la validité par enquête dans des plantations agro-industrielles, il convient de s'interroger à nouveau sur la notion d'engagement ouvrier. En quoi l'étude des trajectoires de vie et des expériences vécues des ouvriers agricoles est-elle judicieuse pour analyser l'état du capitalisme de plantation et donc l'esprit du capitalisme agraire contemporain ? Les ouvriers sont-ils porteurs d'un esprit du capitalisme ? Peut-on parler d'un engagement ouvrier dans le capitalisme ?

La question s'impose quand cette notion, généralement appliquée à des populations dirigeantes (le bourgeois entrepreneur chez Max Weber, les cadres pour Luc Boltanski et Ève Chiapello) est étudiée ici par les justifications de l'engagement de populations ouvrières. Les quelques éléments de discussion présentés en introduction de la thèse supposent que, bien que les cadres soient les salariés du capitalisme ayant incorporé le plus fortement l'esprit du capitalisme, les ouvriers de plantation, acteurs d'une critique sociale forte, sont eux aussi porteurs d'idéologies motrices dans l'évolution du capitalisme. Pour renforcer ce choix théorique et méthodologique reposant sur l'hypothèse d'un lien entre engagement ouvrier et esprit du capitalisme, revenons ici sur les concepts de travail et d'engagement tels qu'ils sont analysés dans la littérature sociologique. Ceci montre que l'engagement ouvrier comprend trois dimensions, l'engagement dans le travail, l'engagement dans l'organisation et l'engagement en interaction avec les sphères hors travail, ce qui soutient le choix d'appréhender le capitalisme agraire par l'analyse d'idéologies ouvrières.

Selon Luc Boltanski et Ève Chiapello, les motifs de l'engagement sont de deux ordres : les registres réactifs sont composés à la fois de motifs collectifs et de motifs individuels reposant sur des justifications morales et éthiques. Cette distinction se retrouve dans le triptyque « autonomie, sécurité et bien commun » composant un esprit du capitalisme, dont les deux premiers termes relèvent de justifications individuelles, et le dernier de justifications collectives. Comprendre comment les motifs de l'engagement sont incorporés par des ouvriers, donc par les salariés les plus dominés de la hiérarchie sociale d'une organisation,

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

soulève un questionnement qui peut être formulé trivialement de la manière suivante : les ouvriers sont-ils porteurs d'idéologies sur lesquelles reposent leurs motivations, ou sont-ils uniquement mus par la nécessité de combler leurs besoins matériels ? Sont-ils uniquement formatés par une domination hiérarchique ? Ici, c'est donc la question de la relation entre travail ouvrier et liberté humaine qui est soulevée.

Cette question de l'engagement au travail, qui interroge le lien entre travail et liberté, est le premier point traité ici. En théorie, elle fait appel à une définition du concept de travail qui peut être « étendu » ou « réduit » (Noguera, 2011), soit l'idée qu'une activité travaillée peut produire ou non des compensations intrinsèques, de l'autoréalisation personnelle, une coercition de la liberté ou encore de l'autonomie pour l'individu. Karl Marx, un des premiers théoriciens de cette question, bien qu'il dénonce l'aliénation potentielle des rapports de production, défend une conception étendue du concept de travail. Il plaide pour une dissolution du lien travail/survie, et pense qu'une praxis du travail peut conduire à l'épanouissement et la liberté. La liberté ne réside pas uniquement hors du travail mais aussi dans le travail non aliéné (Marx, 1968). Nous garderons ici ce postulat pour fonder la discussion qui suit et interroger la domination dans le travail : le travail ouvrier est-il un travail non aliéné ?

Dans *Sociologie, étude sur les formes de la socialisation*, l'analyse que Georg Simmel fait de la domination et de la subordination apporte des éléments de réponse supplémentaires. Il y décline aux situations de domination et de subordination sa théorie de « l'action mentale réciproque » et donc du primat de l'interaction entre les individus dans la constitution de l'individualité : selon lui, il n'existe pas de situation de domination sans registre réactif du dominé, la passivité pouvant être interprétée alors comme un registre réactif. Il prolonge cette réflexion en pensant même la relation de domination comme une « action réciproque extrêmement complexe » (Simmel, 1999 : 165) : il ne nie pas la supériorité de l'une des parties sur l'autre, mais il insiste sur le fait que la forme de la domination n'est pas uniquement le fruit de l'influence de l'une sur l'autre, mais bien la conséquence d'une rencontre, d'une interaction. Dans toute relation de domination, l'autonomie est selon lui « implicite et jamais exclue » (Simmel, 1999 : 164). C'est en cela qu'il affirme que les rapports de domination et de subordination sont véritablement des formes sociologiques.

Pour comprendre comment l'autonomie ouvrière, dont l'existence est corrélée à la constitution d'idéologies pour l'engagement, est considérée dans le cadre d'une organisation, poursuivons la réflexion menée par la représentation de l'autorité de Georg Simmel. Elle apporte l'idée que l'intensité de la domination et celle de la subordination sont corrélées et variables, mais qu'il subsiste toujours une dimension d'autonomie dans le registre d'action des dominés. L'autoréalisation personnelle et l'autonomie de l'individu sont spécifiques d'une forme d'organisation capitaliste au sein de laquelle des salariés travaillent et qui participe à donner forme à leur autonomie. De ceci, il ressort donc que les idéologies sous-tendant l'engagement dans le capitalisme sont fonction de la forme de la domination.

Le concept d'autonomie a été largement repris pour considérer les relations de travail, et il structure notamment la sociologie des organisations. La théorie de l'acteur stratégique de Michel Crozier et Erhard Freidberg (1977) propose d'appréhender l'organisation comme un construit humain, et d'analyser les déterminants causaux de la structure d'une organisation selon une approche considérant donc le primat de l'individu sur l'organisation. Dans la recherche que j'ai menée, l'autonomie est aussi un concept central de l'analyse. Cependant, il n'est pas abordé selon les principes de l'analyse stratégique. La démarche mise en œuvre ici cherche à conjuguer l'individualisme méthodologique d'inspiration wébérienne et une approche plus structuraliste qui prend en compte l'effet de l'imposition d'un contexte. L'histoire des plantations montre que l'organisation du travail et les politiques de contrôle surpassent la simple dimension de l'organisation en temps qu'unité de production. Il s'agit donc de prendre en compte à la fois les caractéristiques du contexte (comme par exemple la possibilité de compenser les lacunes en termes de protections sociales hors du cadre du travail salarié) et les stratégies mises en œuvre individuellement pour cela. Ainsi, la question de l'autonomie n'est pas posée en substance, comme un acquis à définir, mais comme un capital à développer. C'est donc plutôt la question de l'autonomisation des ouvriers, de l'appropriation de l'autonomie potentielle qui est soulevée dans la thèse. L'analyse de la seule dimension de l'engagement au travail ne peut alors être suffisante. Les compagnies de plantation exercent des tutelles dans la vie privée des ouvriers, ce qui implique nécessairement un rapport à l'organisation et à la hiérarchie particulier.

Jacques Bélanger et Christian Thuderoz dans un article de synthèse sur les répertoires de l'opposition au travail, différencient l'engagement dans l'organisation ou pour l'entreprise et l'engagement au travail (Bélanger, Thuderoz, 2010). L'engagement au travail relève du

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

comportement des salariés au regard de leurs ressources professionnelles (par exemple, des ouvriers proposent des améliorations de certains aspects de la production) et de l'usage stratégique qu'ils en font individuellement et collectivement au moment de l'acte de production. Les auteurs reprennent la notion d'*ethos* productif de Max Weber. Selon ce dernier, l'*ethos* correspond à une disposition d'esprit et une manière de faire composées d'une obligation ou d'un devoir (celui de bien faire par exemple) et d'un ensemble de règles ou de normes, une « éthique sociale » orientant l'activité de chacun au travail. Cet *ethos* est au cœur de la tension entre opposition et engagement, entre un désir de travailler vite et bien, source d'identité et d'affirmation de soi, et un sentiment de dépossession de soi, d'instrumentation de soi. Il est orienté selon deux principes : d'une part celui de refuser une rationalité managériale extérieure et donc étrangère, mais aussi d'autre part le souci de s'investir dans une activité, un travail, qui fait sens et d'en tirer bénéfice sur le plan des échanges sociaux et les liens créés (Weber, 1991). Ces deux principes sont liés, qu'ils tendent vers l'engagement ou l'opposition. Entre les deux, les auteurs définissent un « engagement raisonné », résultant d'une tension entre les deux objectifs que le management peut se donner pour s'assurer l'attachement du salarié ouvrier, à savoir assujettissement et responsabilisation.

Dans son étude sur les enfants de mineurs dans le Nord de la France, Olivier Schwartz abordant aussi les conditions de leurs parents, insiste plutôt sur la manière dont l'imposition d'une domination dans le travail peut écraser les possibilités de construction active de la personnalité des mineurs. Il exprime très clairement les mécanismes psychologiques qu'ils mettent en place en réaction aux pressions constantes d'une hiérarchie les rabaissant. Bien que chacun soit en possession des moyens et facultés nécessaires à diriger sa vie, une position sociale subalterne peut engendrer des effets néfastes sur la capacité à s'approprier sa propre existence, ce que Pierre Bourdieu nomme la propension à la « remise de soi » et qui se traduit par des « conduites de renoncement, de démission, d'abandon de soi aux autres » (Schwartz, 1990 : 200).

Olivier Schwartz questionne alors la part d'autonomie de ces ouvriers abattus par la domination, ce qui renvoie à leur faculté de construire des registres justificatifs de leur engagement dans le travail. Il décrit un phénomène progressif d'intériorisation des limites fondées sur la position subalterne dans la hiérarchie au travail, qui dissuade l'individu de tout mouvement d'expansion dans le sens d'une appropriation de lui. Ce repli sur soi entrave la capacité à se gouverner, qui est alors abandonnée aux autres, les supérieurs, la femme, la

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

mère. L'abandon de son propre gouvernement peut être associé à un sentiment de révolte, offrant alors à l'observateur la vue d'une association surprenante de soumission et de rébellion. Ce phénomène n'est ni total ni général, mais, selon l'auteur, il traduit tout de même largement les comportements observés pendant les années d'enquête.

Nous considérons ici que les travaux d'Olivier Schwartz et ceux de la sociologie des organisations ne s'opposent pas, mais qu'ils se complètent et qu'ils expriment la tension permanente qui existe entre l'engagement et la forme du management, entre la domination et l'acceptation de la contrainte, entre expression de l'autonomie et renoncement de soi. En prenant donc pour hypothèse la corrélation entre forme de l'engagement ouvrier et esprit du capitalisme, cette recherche porte comme objectif celui d'analyser cette tension. L'autonomisation ouvrière, qu'elle s'exprime dans le cadre du travail, dans la sphère privée ou localement par des relations sociales, est définie par l'étude de l'imposition d'une domination et du registre individuel ou collectif développé pour y faire face.

La forme de l'engagement ouvrier au travail, et celle de l'autonomie qui y est rattachée, reposent donc sur la forme de la domination imposée par l'organisation et la forme de son intériorisation. Engagement au travail et engagement dans l'organisation sont ainsi liés, bien que l'engagement dans l'organisation relève d'une autre approche de l'autonomie. En effet, le concept d'autonomie s'analyse aussi dans le cadre plus général de l'action collective et de l'opposition qui concernent alors le rapport à l'organisation. Plusieurs sociologues du travail, à la manière d'Alain Touraine (citons notamment Touraine et al, 1984), ou encore de Michel Pialoux (voir notamment Corouge, Pialoux, 2011), s'attachent à analyser les mouvements ouvriers et syndicaux, et la forme de ces mouvements en relation avec celle de la domination hiérarchique. Ces auteurs s'opposent à un courant de travaux qui tendent à surinterpréter les situations de domination sociale dans le travail ; à la manière de Georg Simmel, ils affirment l'impossibilité d'anéantir totalement l'autonomie humaine par la domination au travail. L'enjeu de la relation managériale, c'est alors de définir un cours commun d'action, et les stratégies de domination patronale sont autant de tentatives visant à canaliser les velléités d'autonomie des salariés. Méthodologiquement, cela implique de considérer opposition, responsabilisation et assujettissement comme les trois volets du registre réactif face aux stratégies du management et face aux tentatives de subordination.

Les idéologies qui fondent les registres justificatifs de l'engagement sont en lien avec les expériences vécues. La domination n'anéantit pas les idéologies, elle leur donne forme par la contrainte. Ainsi Richard Sennett dans *Le travail sans qualité*, montre comment le nouveau capitalisme et les changements qu'il implique au sein de l'entreprise ont des impacts qui dépassent la simple forme de l'organisation du travail et affectent profondément le caractère des individus et de leur famille. Il décrit notamment un sentiment de ne plus rien contrôler, celui de la nécessité permanente d'acquérir de nouvelles compétences, la détresse, la vulnérabilité et plus généralement la question de la survie (Sennett, 2000). Ces travaux laissent aussi percevoir le lien entre engagement au travail, dans l'organisation, et la construction de l'individualité hors de l'organisation.

Cet aspect est prégnant dans la société salariale indonésienne. En effet, la discussion sur les formes de l'autonomie et de la sécurité dans le cadre d'un État ne proposant pas un système de protection généralisée présentée en introduction amène ici à compléter ces deux dimensions de l'engagement, tel que cela a été évoqué précédemment. L'engagement ouvrier dans l'entreprise ne peut être considéré sans la prise en compte de la mobilisation des solidarités primaires complémentaires aux bénéfices du travail salarié. Ainsi l'engagement dans l'entreprise ne peut être entendu sans la prise en compte de l'engagement hors de l'organisation. C'est la troisième dimension de l'engagement considérée dans la thèse.

Les travaux de René Sainsaulieu sur l'identité au travail, et notamment en milieu industriel, permettent de penser ceci : il montre dans *L'identité au travail* comment l'univers du travail influence les pratiques et les représentations et en quoi l'entreprise est un lieu d'apprentissage de normes et de valeurs. La constitution du sujet s'inscrit dans un processus qui associe tout à la fois les dimensions cognitives et affectives. Les paramètres qui configurent les relations interpersonnelles sont les conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise et la qualité de la vie hors travail (Sainsaulieu, 1988). Ainsi l'auteur montre comment des motifs collectifs de l'engagement tels que l'appartenance à une communauté articulent deux dimensions, l'une interne et l'autre externe à l'entreprise, articulation qui devient centrale dans des situations telles que celle étudiée ici où les protections sociales sont à construire en dehors du cadre du rapport à l'emploi.

Ces analyses autorisent à poser l'hypothèse de l'existence d'un engagement ouvrier qui n'est pas uniquement le résultat de pressions externes tel que la nécessité économique ; il

existe nécessairement une appropriation, une incorporation des situations de travail et de pressions hiérarchiques par les ouvriers, qui influent sur leur vie au travail et dans l'organisation tout comme elles influent sur leur vie en dehors du cadre du travail. Ces mécanismes sont associés à des idéologies qui définissent la notion d'engagement dans le capitalisme. L'étude de cet engagement est une voie pour l'analyse d'un esprit du capitalisme. Ces idéologies font écho au fait que les ouvriers ne sont pas entièrement et totalement assujettis à l'autorité patronale. Dans les plantations indonésiennes, cela se traduit notamment par la prégnance des conflits et des revendications pendant les cent premières années de développement.

La domination ouvrière est considérée comme potentiellement partielle, résultante de la confrontation de stratégies de management par les cadres et dirigeants et de stratégies de résistance par les ouvriers. Si l'assujettissement n'est jamais total, les brèches d'autonomie qui le traverse ne sont pas considérées ici comme existantes en substance : ce qu'il importe donc, c'est d'analyser les mécanismes de construction et d'appropriation de l'autonomie, les facteurs explicatifs déterminant ce processus et la forme de l'autonomie qui en découle. La responsabilisation des ouvriers par le management s'exprime selon plusieurs dimensions du monde social. L'autonomie au travail est l'aspect le plus classiquement pris en compte dans les recherches sociologiques. Il n'est pas central dans la thèse : l'approche socio-historique souligne la force de la coercition hors du cadre du travail en tant que tel, l'accent est donc mis sur l'autonomie comme un construit individuel ou collectif dans la sphère des relations sociales extérieures aux compagnies, ainsi que sur l'autonomie dans l'interaction avec la hiérarchie comme registre réactif face à la domination et l'assujettissement. La construction de l'autonomie, qui éloigne les ouvriers d'un assujettissement fort, contraignant et qui se veut total, autorise alors l'élaboration de justifications de l'engagement qui nous intéressent ici.

Cette discussion valide théoriquement la possibilité de définir un esprit du capitalisme par le biais de l'analyse de l'engagement ouvrier ; la thèse porte l'ambition de tester empiriquement la validité de ce choix théorique puis de le rediscuter en conclusion au regard de ce travail expérimental.

3) De l'histoire sociale de Sumatra Nord à l'esprit du capitalisme de plantation

Dans un premier temps, c'est en confrontant les grandes caractéristiques de l'idéaltype du capitalisme à l'histoire des plantations qu'est élaboré l'idéaltype historique du capitalisme de plantation, mettant ainsi en avant les particularités de ce système. La construction proposée reprend les éléments de définition de l'idéaltype du capitalisme présentés précédemment comme grille de lecture de l'histoire des plantations indonésiennes ; les particularités historiques de Sumatra Nord constituent ainsi la base de l'idéaltype du capitalisme de plantation énoncées en un « schéma analytique pour fonder des études comparatives » selon l'expression consacrée d'Henri Mendras (Mendras, 1997). En dernier lieu, des lectures bibliographiques sur le système des plantations dans d'autres parties du monde ouvrent une discussion sur la représentativité de cet idéaltype historique. Rappelons donc ici les grandes caractéristiques de l'idéaltype du capitalisme :

Max Weber propose l'organisation rationnelle du travail, la production dans un cadre bureaucratique, la séparation généralisée du ménage et de l'entreprise et l'instauration d'une comptabilité rationnelle. Le développement sociohistorique du chapitre premier fait ressortir l'existence d'une bureaucratie et d'une organisation strictement hiérarchisée dès l'installation des premières plantations (chapitre I, partie A.2). L'organisation rationnelle du travail s'est construite plus progressivement : à partir de l'après-guerre, la libéralisation du travail s'accompagne de sa rationalisation. Les performances ouvrières sont mesurées individuellement selon des analyses coût-bénéfice, les salaires sont eux aussi individualisés, calculés sur la base des performances (salaires au rendement), et donc intégrés à une comptabilité rationnelle (chapitre I, partie B, p.17). Cependant, un aspect de cet idéaltype ne correspond pas aux situations des plantations : la séparation généralisée du ménage et de l'entreprise n'y est pas effective. Bien au contraire, à partir des années 1920, les politiques de contrôle des ouvriers utilisent l'unité familiale pour renforcer leur assise. Les tutelles d'ordre extracapitaliste font partie intégrante de cette forme d'organisation du travail. Elles constituent un élément fondamental qu'il convient de mettre en avant dans la constitution de l'idéaltype historique.

Luc Boltanski et Ève Chiapello insistent sur la nature des justifications de l'engagement dans l'entreprise capitaliste, d'ordre individuel (quête d'autonomie et de sécurité) et collectif (idéal de justice par la quête de bien commun). Les sources bibliographiques (essentiellement

l'ouvrage d'Ann Stoler, *Capitalism and confrontation in Sumatra's plantation belt*) ne permettent que l'interprétation des justifications de l'engagement dans le capitalisme par l'étude des faits historiques. La quête d'autonomie et de bien commun ressort clairement des relations conflictuelles entre ouvriers et dirigeants. D'une part, les revendications syndicales sont signe de la volonté de plus de protection par l'amélioration des conditions de travail ou de vie. D'autre part, les assauts envers la hiérarchie ou encore les mouvements d'occupation illégale des concessions sont à l'image de la volonté d'autonomie de cette paysannerie javanaise enrôlée dans le capitalisme de plantation. Quant à la dimension du bien commun, justification visant à une généralité plus large, elle est moins lisible dans ce déroulement historique centré sur les relations entre dirigeants et ouvriers. Quelques propositions peuvent toutefois être formulées à la lecture de celles proposées par Luc Boltanski et Ève Chiapello, à propos du deuxième esprit du capitalisme : ce deuxième esprit est exprimé par l'avènement de l'entreprise sous une forme particulière où l'accent est mis sur l'organisation, et prévalant entre les années 1930 et 1960 en France. Dans la grande entreprise industrielle centralisée et bureaucratisée que les deux auteurs étudient, le bien commun repose sur « un idéal d'ordre industriel incarné par les ingénieurs » mais aussi sur un idéal « civique » qui s'appuie « sur la solidarité institutionnelle, sur la socialisation de la production, de la distribution et de la consommation et sur la collaboration des grandes firmes et de l'État dans une visée de justice sociale » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 56). L'idéal d'ordre industriel ne semble pas pertinent pour caractériser le bien commun tel qu'il peut être perçu et appréhendé par les ouvriers ; la solidarité institutionnelle associée à un idéal civique fait écho dans les plantations à la figure des syndicats qui, pendant la période 1945-1965, ont été les institutions moteurs du changement social. De cette dynamique ne doit cependant pas être dissociée l'image du conflit et de la pauvreté des familles ouvrières qui caractérise aussi cette période. Enfin, la collaboration des compagnies de plantation et de l'État est bien différente de celle annoncée dans la citation précédente, en ce sens qu'elle n'introduit pas vraiment la présence d'un tiers régulateur, l'État, mais qu'elle formalise la toute-puissance de la firme.

Les réflexions de Raymond Aron, au regard des rapports entre ouvriers et dirigeants, font ressortir l'influence forte des politiques de contrôle, qui servent les objectifs économiques de production, sur les dynamiques ouvrières. Cet aspect est d'autant plus fort que les politiques de contrôle ne se limitent pas à l'encadrement du travail mais qu'elles s'infiltrèrent dans la vie privée des familles. Le caractère paternaliste des relations hiérarchiques

laisse entrevoir la possibilité d'un attachement psychologique des ouvriers qui influe lui-même sur les représentations de la compagnie et ainsi sur les justifications de l'engagement. Un attachement fort peut sous-tendre l'acceptation de conditions de sécurité (économique notamment) limitées.

La construction de l'idéaltype ne saurait être complète sans une réflexion sur la présence de conflits pendant la majeure partie de la période historique considérée. Le tableau suivant propose une synthèse des modes d'encadrement des ouvriers, des types de protection associée, et de la conflictualité émergeant de la critique ouvrière entre 1863 et 1965 développés dans le chapitre premier ; il rappelle aussi les éléments connus de la période 1965 – 1979 :

Période	Forme d'instauration de la dépendance	Type de protection associée	Expression de la conflictualité
De 1863 à fin 1920	Système punitif par la violence physique et affirmation de la dissymétrie des forces ; dépendance financière (endettement auprès des épiceries de plantation) et niveau de salaire empêchant la capitalisation.	Protections limitées à un logement insalubre, paiement d'une partie du salaire en nature dans des conditions d'approvisionnement générales de la région difficiles.	Fuites, premiers assauts envers des membres de la hiérarchie.
De fin 1920 à 1942	Suppression des punitions corporelles et valorisation de la famille comme entité unitaire à encadrer.	Renforcement des tutelles d'ordre paternaliste : construction de logements individuels, prise en charge des soins médicaux. Allocation de lopins de terre pour production individuelle.	Premiers mouvements collectifs de revendication, assauts, ralentissements de cadence au travail.
De 1942 à 1965	Maintien des tutelles féodales et resserrement du contrôle (mises en place d'interdiction au travail de la terre) dans un contexte de pauvreté générale.	Réduction des horaires hebdomadaires de travail, reconstruction des protections antérieures à la Seconde Guerre mondiale.	Fortes mobilisations ouvrières et mouvements d'occupation illégale des concessions des compagnies.
De 1965 à 1979	Intensification et rationalisation des conditions de travail. Développement du chômage et du travail temporaire valorisant le statut d'ouvrier permanent.	Période de réduction des protections (monétarisation des services en nature non actualisée annuellement, diminution des salaires), limitation des initiatives ouvrières (restriction de l'agriculture vivrière).	Neutralisation de la critique ouvrière pendant la période de dictature. Instauration d'un syndicat ouvrier unique affilié au gouvernement dictatorial.

Tableau 1 : Evolution historique des formes de conflictualité au regard du lien dirigeants / ouvriers

L'histoire montre que le développement des plantations à Sumatra Nord a été accompagné d'une intensification constante des luttes sociales jusqu'en 1965. En ce sens, il

apparaît que les conflits ont structuré l'histoire des plantations, et qu'ils ne sont pas de simples aléas périphériques aux politiques de contrôle mises en place par les dirigeants. Au contraire, ils sont une des pierres angulaires de l'imposition du système capitaliste, ou encore le mode de régulation de l'économie de plantation pendant le premier siècle de son développement.

La relecture de l'histoire des plantations indonésiennes au prisme de travaux généraux sur le capitalisme met en lumière plusieurs écarts par rapport à cet idéaltype. Tout d'abord, le capitalisme de plantation repose sur la mise en place de tutelles d'ordre extra-capitaliste qui s'exercent sur la famille comme unité productive et aussi bien dans le cadre du travail qu'en dehors de ce cadre, dans l'intimité de la vie domestique. La présence de ces tutelles rappelle le paternalisme des premières industries européennes, et confère une dimension totalisante de l'encadrement des ouvriers. En parallèle à cela, pendant le premier siècle de développement des plantations en Indonésie, l'autonomie et la sécurité des ouvriers ont été l'objet de luttes incessantes, qu'elles soient syndicales ou paysannes. Alors que les mouvements étaient peu organisés pendant les premières décennies, ils se sont renforcés progressivement jusqu'à atteindre leur apogée après la Seconde Guerre mondiale. En troisième point, la définition de l'idéal de bien commun des ouvriers est problématique, ce qui est conforté par l'omniprésence du conflit au cours de l'histoire.

Les écarts à l'idéaltype du capitalisme présentés ici sont encore définis de manière imprécise : ils montrent bien la difficulté de mise en œuvre du capitalisme de plantation, et la tension permanente structurant la relation entre dirigeants et dirigés, exprimée par le conflit. Par contre, un travail d'analyse plus fin de l'autonomie, de la sécurité et du bien commun est maintenant nécessaire pour obtenir un idéaltype du capitalisme de plantation qui soit opératoire par la suite. Pour poursuivre ce travail de construction de l'idéaltype, les définitions d'autonomie, de sécurité et de bien commun sont discutées au regard des faits historiques.

L'histoire agraire de Sumatra Nord met en avant deux stratégies, qui ne s'excluent pas l'une l'autre : une partie des ouvriers est en quête de protections extérieures aux plantations : ils développent des stratégies de préemptions foncières dans le but de renforcer leur autosuffisance alimentaire, et ce en s'appuyant sur les liens communautaires pour reconstituer des villages javanais. Ces ouvriers cherchent à accroître leur sécurité mais aussi leur

autonomie, au risque d'être expulsés des terres occupées. D'autre part, certains ouvriers choisissent la voie de la revendication interne à la compagnie ; ils n'engagent pas un mouvement de diversification des sources de sécurité. Ils ne négocient pas leur niveau de dépendance à la compagnie, au profit d'un complément de protection.

Les protections historiques proposées par les compagnies sont d'ordre salarial : les ouvriers bénéficient d'un emploi stable au sens d'une rémunération régulière, d'une sécurité de leur emploi sur le long terme, ainsi que de protections tutélaires par la fourniture de biens et services tels que logement, soins médicaux, accès au crédit etc. L'idée qui sous-tend ces mécanismes de protection est celle d'une couverture totale des besoins des ouvriers et de leurs familles. Ceci laisse pressentir la tension entre autonomie et sécurité des salariés inhérente à toute entreprise capitaliste, et renforcée ici par le caractère paternaliste des tutelles exercées dans la vie privée des ouvriers.

La situation des ouvriers de plantation peut aussi être caractérisée par une tension permanente entre dépendance et autonomie. La particularité de cette tension dans le cas étudié ici relève du mode d'expression de l'autonomie : il ne s'agit pas d'autonomie au sens de marge d'action et de capacité de prise de décision individuelle dans le cadre d'une activité de travail salarié, mais bien de liberté d'action hors du cadre de l'activité salariée, dans la sphère privée et au sein de l'environnement social. La nature particulière de l'autonomie (et donc de la dépendance associée) des salariés dans les plantations découle de la présence de tutelles d'ordre extracapitaliste, en lien direct avec la nature du droit du travail.

L'exemple le plus parlant pour illustrer la nature si particulière de la tension entre autonomie et dépendance, est celui de l'autosuffisance alimentaire concédée. Ce débat qui agissait les syndicats de planteurs dès les années 1920, relatif à l'octroi de lopins de terre pour la production agricole par les ouvriers et pour leur propre consommation, renseigne sur les limites de ce mode d'imposition autoritaire : certains planteurs concèdent un droit à l'autosuffisance alimentaire qui peut être perçu comme la possibilité d'un contrôle des activités de production et de consommation. Pour d'autres, cette pratique n'est pas souhaitable : elle peut affaiblir ce lien de dépendance. Dans les deux cas il s'agit bien de la volonté de maîtriser et de contrôler les faits et gestes des familles ouvrières en dehors du cadre du travail.

Ceci montre qu'à la couverture totale des besoins des familles ouvrières correspond une dépendance totale à la compagnie, au sens que Marcel Mauss donne à ce qualificatif (Mauss, 2007). Cette résolution particulière de la tension entre sécurité et autonomie est le premier aspect de l'idéaltype du capitalisme de plantation.

Au regard de cela, l'idéaltype historique du capitalisme de plantation est défini ici à partir du lien entre dirigeants et ouvriers. Ce lien est plus qu'un lien contractuel exprimant une relation salariale d'ordre libéral. Il a vocation de créer une dépendance totale des ouvriers et de leurs familles et il leur confère protection dans une relation de monopole ; il comporte une dimension paternaliste, qui s'exprime dans la dimension extracapitaliste de la vie privée des ouvriers. Le mode d'imposition autoritaire et hiérarchique de ce système capitaliste est régulé par le conflit.

Afin de discuter la pertinence de cette construction conceptuelle qu'est l'idéaltype historique du capitalisme de plantation, des recherches bibliographiques traitant des dynamiques sociales historiques des plantations dans d'autres régions du monde sont mobilisées ici. Elles concernent des plantations en Asie du Sud et du Sud-Est (Bremner, 1990 ; Kaur, 2004 ; Alawatage, 2009), en Mélanésie (Keesing, 1986), au Brésil (Linhart, 1980), en Afrique (Daviron, 2010 ; Gibbon, 2011) ou encore des lectures plus générales (Curtin, 1990). La lecture de ces travaux permet de dégager plusieurs constantes dans l'organisation du travail dans les plantations. Tout d'abord, le recours à de la main-d'œuvre migrante et les problématiques de fixation et de contrôle des travailleurs sont générales pendant les premières années ou décennies d'installation d'une plantation. Les aspects relatifs aux migrations ne sont pas pris en compte dans la construction de l'idéaltype historique étant donné que les problématiques de l'engagement concernent plutôt les ouvriers dans les plantations. Deuxièmement, les réponses apportées par les dirigeants de plantation aux questions de contrôle des travailleurs sont relativement homogènes dans tous les cas traités dans la revue de littérature. Ils s'appuient sur la mise en place d'un encadrement strict, prenant en charge la vie privée des ouvriers par des tutelles d'ordre extracapitaliste, identique aux systèmes mis en place dans les plantations de Sumatra Nord. Cette affirmation peut apparaître comme une surinterprétation de quelques lectures bibliographiques afin de servir le raisonnement construit dans la thèse. Cependant, il est vraisemblable que les formes de gestion des travailleurs présentent de fortes similarités car les idées de l'époque concernant les méthodes à appliquer pour cela circulaient sur l'ensemble du globe, *via* la métropole, par le biais de

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

manuels de planteurs (voir par exemple Laborie, 1797). Enfin, une conflictualité prononcée de la part des ouvriers, et ce pendant la période de travail esclave ou forcé tout comme pendant la période de travail libre, est relevée par ces travaux historiques. Ainsi, l'idéaltype historique du capitalisme de plantation, fondé sur une approche sociohistorique des plantations de Sumatra Nord, apparaît comme représentatif des situations historiques de plantations développées dans les colonies européennes. En ce sens, ce concept est mobilisé ici pour analyser l'évolution du capitalisme de plantation en Indonésie, mais il peut aussi être employé à une réflexion de portée plus générale.

Dans la suite de la thèse, l'idéaltype sert de référence à l'étude empirique de situations contemporaines observées dans les plantations, donc de formes concrètes de capitalisme de plantation. Les écarts entre idéaltype et observations empiriques permettent la redéfinition de l'idéaltype du capitalisme de plantation dans sa forme contemporaine.

Les quinze premières années de la dictature (1965-1979), étudiées par Ann Stoler (Stoler, 1985) et abordées dans le tableau 1, témoignent d'un changement dans ce mode de régulation : le conflit et la revendication syndicale n'apparaissent plus comme les moyens de la résolution des tensions entre dépendance et protection. Ceci laisse présumer d'un changement d'état du capitalisme de plantation. La partie suivante (B) présente des arguments qui permettent de confirmer ce changement pressenti, à savoir le mouvement de développement intense que connaît ce capitalisme depuis cette période, et l'expression nouvelle que prend la critique. Ensuite, l'étude des causes historiques de ce changement est proposée en partie C : le faible niveau de régulations publiques, qu'il s'agisse de politiques sociales ou foncières, détermine les trajectoires possibles des ouvriers.

B - Arguments pour un changement d'état du capitalisme de plantation

Le dernier chapitre de l'ouvrage d'Ann Stoler (1985), et notamment l'accent mis sur la neutralisation des conflits ouvriers, laisse présupposer un changement d'état du capitalisme de plantation. S'agit-il d'un changement d'état du capitalisme par intégration de la critique ou plus simplement d'une neutralisation de la critique dans le cadre d'un régime totalitaire, sans refonte de l'esprit du capitalisme ?

L'étude des conditions d'expansion des plantations à partir des années 1970 et ce encore aujourd'hui, ainsi que celle des mouvements syndicaux indonésiens pendant le régime

autoritaire de l'Ordre Nouveau (1965-1998) et de la critique internationale de la production d'huile de palme permettent de valider l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation.

1) Croissance de la production des plantations agro-industrielles

Le gouvernement du général Suharto, dès son accession au pouvoir, dessine de nouvelles politiques radicalement différentes de celles mises en place par son prédécesseur Soekarno. À la nationalisation des plantations agro-industrielles de Sumatra Nord il opte pour le retour des dirigeants européens ; plus généralement, il procède à l'ouverture économique et politique du pays sur la scène internationale. Dans le secteur agricole, ceci se traduit par des politiques favorisant le développement de cultures d'export, par le soutien de l'agriculture familiale mais également des grandes plantations privées. La production d'huile de palme particulièrement adaptée au modèle de la grande plantation (Barral, Ruf, à paraître) est une des matières premières au cœur de ces nouveaux objectifs. Les surfaces plantées en palmier à huile augmentent d'un facteur environ quinze en trente ans, comme le montre le tableau suivant :

Année	Plantations capitalistes privées (indonésiennes et étrangères)	Plantations étatiques	Surface plantée totale
1980	84	200	284
1990	463	372	835
2000	2.403	588	2.991
2008	3.440	677	4.117

Tableau 2 : Evolution des surfaces de plantations industrielles de palmier à huile entre 1980 et 2010 en milliers d'hectares Source : (SARJONO 2007) et (BPS, 2008Statistik Kelapa Sawit 2008)

Pendant les années 1970, le gouvernement indonésien investit directement dans la mise en place de nouvelles plantations ; ce n'est qu'à partir des années 1980 avec la prise de conscience de la faible productivité des plantations étatiques que les plantations privées sont privilégiées et soutenues.

Il serait intéressant de confronter ces premières données au nombre de compagnies qui exploitent ces plantations, et à son évolution dans le temps ; je n'ai cependant pas trouvé de statistiques correspondant à cela. Cette information permettrait d'analyser la capacité d'une compagnie à exploiter de plus ou moins grandes surfaces ; en effet, l'expansion des surfaces plantées peut se faire par une atomisation de petites compagnies aux prises avec des conflits sociaux mais portées par la conjoncture économique très favorable de l'huile de palme, ou dans le cadre de compagnies capables d'exploiter de grandes surfaces au sein desquelles il n'y a pas de conflits sociaux majeurs. Toutefois, la présence de quelques compagnies exploitant chacune plusieurs centaines de milliers d'hectares appuie l'idée d'une nouvelle forme de capitalisme puissante au sein de laquelle la critique est nuancée voire faible, autorisant la gestion de surfaces importantes et de milliers d'ouvriers par une seule compagnie.

Tout ceci renforce l'idée qu'après un siècle de conflits dans la *cultuurgebied*, un changement d'état du capitalisme a permis de contourner ou d'intégrer la critique ouvrière et de développer la culture du palmier à huile au sein de grandes plantations privées. À l'heure actuelle, la surface totale allouée à cette culture est en croissance permanente, soutenue par des prix favorables et des possibilités d'expansion dues à la présence de réserves foncières, terres couvertes de forêts encore non exploitées. On remarque ici encore que l'augmentation des surfaces de grandes plantations n'a pas été réduite après 1998, année de la chute du dictateur et de l'établissement d'une démocratie, alors que le retour à la liberté d'association aurait pu signer le retour du militantisme ouvrier limitant le développement des plantations privées tel que cela a été observé dans les années 1950.

Tous ces aspects sont peu documentés dans la littérature scientifique. Cette thèse, en se donnant comme objectif la définition d'un esprit contemporain du capitalisme de plantation, participe aussi à l'avancement des connaissances en histoire récente des dynamiques sociales au sein des plantations indonésiennes. Ces lacunes dans les ressources bibliographiques semblent liées à la complexité d'accéder en interne aux informations relatives aux grandes plantations. L'histoire de la critique ouvrière en Indonésie, et le repositionnement de la critique des plantations observé depuis les années 1990 sur la scène internationale expliquent sûrement pour partie la méfiance des dirigeants et donc la difficulté d'y faire du terrain. L'évolution historique de ces deux formes de critique appuie aussi l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation depuis les années 1970.

2) Revendications sociales pendant l'Ordre Nouveau

Malgré une dynamique d'expansion fortement différente de la seconde moitié du XVIII^e siècle à 1965 puis de 1965 à nos jours, l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation n'est pas évidente. Les trente premières années de cette nouvelle période caractérisée par l'absence de conflits majeurs dans les plantations se déroulent dans le cadre d'un régime autoritaire, l'Ordre Nouveau (1965-1998). L'expansion des surfaces plantées pendant cette période peut donc être corrélée à une répression plus marquée et plus efficace des mouvements contestataires, et non nécessairement à un changement d'état du capitalisme apportant satisfaction aux ouvriers et neutralisant la critique.

L'histoire des plantations montre que les cinquante premières années de leur développement ont été jalonnées d'assauts, de conflits, de revendications et de luttes sociales, ce qui témoigne des difficultés de l'adhésion des ouvriers, engagés dans un système de travail forcé. Ce rapport conflictuel a été l'un des moteurs de l'abolition effective du travail forcé, et ce n'est qu'à partir des années 1930 que les plantations fonctionnent selon un mode de recrutement libre et contractualisé. Il s'ensuit alors une période de construction de protections sociales dans un contexte de conflits et de revendications sociales croissants.

La réduction drastique des conflits observée à partir de 1965 s'est déroulée dans le cadre de l'imposition d'un régime totalitaire. La liberté d'expression et la liberté syndicale sont réprimées dans la violence ; un seul parti politique, le GOLKAR (*Golongan Karya*), est reconnu par le régime, et un seul syndicat est autorisé, le FBSI (*Federasi Buruh Seluruh Indonesia*, Fédération Ouvrière d'Indonésie), (Abdullah, 2009).

Cette apparente paix sociale traduit-elle un changement d'état du capitalisme de plantation, ou un étouffement de la critique sans émergence d'un nouvel esprit du capitalisme de plantation ? Y a-t-il eu imposition par la force du capitalisme de plantation ou émergence de nouvelles formes de management ? Le rejet d'un « engagement par la force » favorise l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation et donc de la « formation d'un nouvel ensemble idéologique plus mobilisateur » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 42) mais ceci nécessite d'être mieux étayé. Cette hypothèse est appuyée par l'observation de l'émergence d'une démocratie en Indonésie à partir de 1998, sans retour de conflits sociaux virulents. Ces premiers arguments laissent entendre que le régime totalitaire n'a pas été le seul

frein à la critique ouvrière et le seul moteur de l'expansion des plantations depuis les années 1970.

À la tentative du régime totalitaire de stopper les canaux de la critique ouvrière font suite à partir des années 1990 de nouvelles formes de critique : des associations de défense des travailleurs composées elles-mêmes de non travailleurs émergent sur l'ensemble du pays. Des Organisations Non Gouvernementales (ONG) étrangères s'investissent dans la cause ouvrière indonésienne et engagent des syndicalistes issus des classes moyennes éduquées. Ces activistes imaginent qu'il est de leur devoir de mettre leur savoir à profit pour la défense des droits des travailleurs (Ford, 2009 : 132) dans le secteur industriel principalement. Cette reconfiguration du mouvement ouvrier ne s'est pas faite sans difficulté, mais le propos est ici autre : dans son ouvrage sur l'histoire du mouvement ouvrier, *Workers and Intellectuals, NGOs, Trade Unions and Indonesian Labour Movement*, Michèle Ford (2009) développe le rôle des syndicats dans le secteur agricole jusque dans les années 1960. Ensuite, lorsqu'elle développe la reconfiguration de l'action ouvrière pendant la période de dictature, elle traite des secteurs secondaire et tertiaire, et n'évoque plus le secteur agricole. Elle n'aborde pas non plus l'idée d'une reprise de la critique ouvrière dans les plantations depuis le passage à un régime démocratique. Il y a donc une reprise de la critique ouvrière dans les secteurs secondaire et tertiaire, soutenue par des organisations étrangères, alors que cette critique reste faible dans le secteur des plantations. En ce sens, l'histoire récente des mouvements syndicaux du pays appuie l'idée que si la critique ouvrière dans les plantations semble éteinte depuis 1965, ce n'est pas uniquement parce que le régime répressif l'a étouffée mais plutôt qu'un changement d'état du capitalisme de plantation par intégration de la critique a entraîné sa neutralisation. Cet argument est renforcé par l'étude de la critique internationale de la production d'huile de palme : cette dernière est centrée sur une critique environnementaliste et non sociale.

3) Déplacement de la critique dans l'arène internationale

Si la critique ouvrière n'a pas opéré de retour en force à la chute du régime totalitaire en 1998, une critique internationale portée par des ONG sévit depuis une dizaine d'années. Le cœur de cette critique repose sur la dénonciation des méfaits environnementaux, laissant entendre que la critique sociale est dorénavant secondaire, ou encore que les conditions de travail et de vie des ouvriers ont connu des changements qui neutralisent cette critique.

Cependant, il est important de noter qu'à cette critique environnementaliste, certains éléments de réponse des compagnies reposent sur des avancées sociales : tout semble indiquer que les conditions sociales sont maintenant beaucoup plus acceptables qu'elles ne l'étaient jusque dans les années 1970 et qu'elles peuvent être intégrées dans un argumentaire de défense des plantations face à la critique.

La nouvelle critique de la production d'huile de palme est positionnée sur les devants de la scène médiatique internationale ; elle est portée principalement par des ONG environnementalistes internationales œuvrant pour la conservation de la nature. Citons parmi les principales Greenpeace, ONG protestataire, ou encore WWF (World Wildlife Fund), FFI (Fauna and Flora International), UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature), ONG faisant quant à elles partie d'ONG de type réformiste (Adams, 2004). La critique majeure de ces ONG envers la culture du palmier à huile porte sur la déforestation fulgurante des forêts tropicales. Derrière la dénonciation de la déforestation, les arguments sont multiples : la défense de l'environnement prime (diminution de la biodiversité, émissions de gaz à effets de serre, dégradation des sols) mais elle est aussi complétée par des plaidoyers d'ordre social (défense des droits de l'homme par notamment la dénonciation d'expropriations abusives des populations locales de leurs territoires d'origine). Ces arguments sont donc orientés vers la protection de l'environnement mais aussi sur le respect des droits sociaux des populations.

Le thème de la déforestation, très sensible à l'heure actuelle et de ce fait sur le devant de la scène des revendications environnementalistes, est défendu par les ONG protestataires par des attaques médiatiques intenses¹. Celles-ci peuvent viser précisément une compagnie ou tenir des propos généralistes sur les méfaits de la production d'huile de palme, et s'adressent directement aux consommateurs. Elles salissent l'image des groupes de distribution agroalimentaire importateurs ce qui provoque des perturbations sur le marché des échanges internationaux d'huile de palme pouvant causer des pertes de plusieurs milliers de millions de dollars (Sheil, 2009).

Le droit des travailleurs n'est pas un argument de la critique : cela signifie-t-il que la critique n'a pas prise sur cet aspect du capitalisme de plantation (par manque d'informations

¹ Citons à titre d'exemple les campagnes de GreenPeace contre Nestlé, la pétition du WWF pour la consommation d'une huile de palme durable, et les dénonciations par l'ONG indonésienne Sawit Watch de la collusion entre compagnies et gouvernement national pour l'accès au foncier.

par exemple) ou bien que les conditions de travail et de vie des ouvriers ne justifient pas le développement de la critique dans ce sens ? L'étude des adaptations du capitalisme à la critique permet de répondre à cette question. À ces attaques, les dirigeants des compagnies conçoivent des réponses multiples qui sont autant d'armes médiatiques qu'ils élèvent en réponse aux ONG.

Premièrement, ils investissent dans la mise en place de programmes de type Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), par le biais desquels un pourcentage des bénéfices est alloué à des mesures de développement des communautés villageoises habitant la périphérie des plantations. Ces démarches sont volontaristes et certains peuvent y voir une stratégie pour apaiser la critique internationale, autant qu'une manière de sécuriser les périphéries de plantation. Pour appuyer ceci, notons que les programmes de RSE sont souvent centraux dans les campagnes de communication des compagnies ; par exemple, les sites internet de grandes plantations valorisent fortement ces initiatives en leur donnant une visibilité importante.

Deuxièmement, les compagnies se lancent dans l'adoption de standards volontaires sous la forme de normes ISO (International Organization for Standardization, Organisation internationale de Standardisation). Ces « instruments qui prennent la forme de cahiers des charges précisant un certain nombre de critères pour la production et/ou la transformation [et que] les producteurs et les transformateurs décident [d']appliquer volontairement, avec la motivation, quand ils le font, de distinguer leurs produits par rapport aux autres » (Fouilleux, 2010 : 372) sont autant d'arguments pour les dirigeants de compagnie qui les brandissent pour justifier leurs bonnes pratiques. Cette stratégie va plus loin puisque la plupart des grandes compagnies de plantation sont aussi engagées dans la mise en place d'un standard de certification spécifiquement adapté à la production d'huile de palme, ayant pour objectif la création d'un label d'huile de palme durable. Cette démarche de labellisation est réalisée en coopération avec des représentants de l'industrie agroalimentaire, de compagnies d'import/export, de distributeurs et des ONG développementistes et environnementalistes regroupés par cette initiative collective qu'est le RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*, table ronde sur l'huile de palme).

Dans le cadre du RSPO, une partie de la charte adoptée concerne les conditions de vie et de rémunération des ouvriers salariés dans les plantations (par exemple la qualité des

maisons ou encore la prise en charge des soins de santé des familles ouvrières). Bien que les attaques de la critique ne ciblent pas directement les critères sociaux de l'organisation du travail, les compagnies se montrent volontaires pour les mettre en avant et les intégrer dans le cahier des charges de leurs bonnes pratiques issu des négociations du RSPO. En ce sens, la mise en avant d'aspects sociaux liés au salariat dans les plantations peut être entendue comme le choix des dirigeants de compagnies de valoriser ces aspects parce qu'ils ne sont pas condamnables tels qu'ils ont pu l'être durant le premier siècle de développement des plantations.

Ainsi, l'évolution des surfaces allouées aux grandes plantations en relation avec l'état de la critique ouvrière nationale (non positionnée sur le secteur des plantations) et de la critique internationale des plantations (non positionnée sur la question sociale) sont trois arguments validant l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation depuis 1965. Avant de présenter les déviations de l'idéaltype observées sur le terrain, certains éléments de contexte relatifs au faible engagement de l'État indonésien dans la régulation des marchés du travail et du foncier sont nécessaires.

C - Contexte de l'évolution du capitalisme de plantation : de faibles régulations publiques du travail et du foncier

L'expansion géographique et économique du capitalisme de plantation, ainsi que le déplacement de la critique associée, traduisent un changement d'état du capitalisme mais ne renseignent pas sur les caractéristiques internes de la nouvelle forme de ce capitalisme. L'objet de cette thèse est d'apporter les éléments de réponse à cela. Pour ce faire, il importe en premier lieu de connaître le cadre politique de l'évolution du capitalisme de plantation : quel est le degré d'intervention de l'État indonésien dans la régulation du capitalisme ? Comme il a été abordé en introduction, la présence d'un État social limité, ainsi que le faible engagement de l'État dans la régulation des marchés des moyens de production, sont des caractéristiques de la nation indonésienne qui influent sur les formes de protection et d'autonomie du salariat. En ce sens, elles nécessitent d'être explicitées en préalable de l'exposition des résultats de la thèse. Le fonctionnement du marché du travail et du marché foncier, fortement libéralisés, détermine le cadre dans lequel s'expriment les expériences vécues des ouvriers agricoles.

1) Un État social quasi inexistant

Le premier chapitre souligne la présence limitée de l'État dans la construction de protections collectives. Les deux premières décennies suivant l'indépendance du pays sont caractérisées par une politique volontariste en termes de construction de droit du travail (définition d'un seuil d'heures de travail hebdomadaires, d'un salaire minimal par exemple). À ce développement embryonnaire d'un État social fait rapidement place un régime totalitaire qui désengage l'État dans les régulations salariales et renforce le rôle du secteur privé dans la prise en charge des protections. Ces premières informations orientent l'attention sur le rôle particulier de l'État indonésien, soulevant les questions suivantes : dans quelle mesure l'État indonésien est-il un État social ? La littérature relative à cette thématique faisant défaut, la définition de la forme et du degré d'institutionnalisation de la solidarité en un système étatisé est abordée ici par une approche comparative.

Seul l'ouvrage de Xavier Merrien & al, *L'État social, une perspective internationale*, (qui fait état du peu de travaux scientifiques sur ce sujet en Asie de l'Est) analyse les textes de loi formalisant l'esprit du droit du travail indonésien. Le recours à une définition d'État social permet d'envisager ensuite plusieurs aspects des politiques indonésiennes qui autorisent l'évaluation du degré d'étatisation des solidarités :

« Il faut admettre que dans son acception contemporaine, l'État social tend à s'identifier à un état garantissant la sécurité sociale à l'ensemble de ses citoyens, ou tout au moins à la majorité d'entre eux. Autrement dit, le terme désigne pour l'essentiel une société dans laquelle la protection face aux risques majeurs, la maladie, la vieillesse, le chômage et la pauvreté, est assurée par une réglementation publique et mise en œuvre par des organismes publics, semi-publics ou privés sous la tutelle de l'État. » (Merrien, 2005 : 7).

Cette définition est complétée par l'énoncé des traits caractéristiques distinguant l'assurance sociale de l'assurance privée : l'assurance sociale est obligatoire pour l'ensemble de la population ou éventuellement une grande majorité. L'assureur ne peut refuser des risques en raison de leur forte probabilité (écrémage) et l'assuré ne peut refuser d'être assuré. De ce fait la mutualisation est vaste ce qui permet des coûts relativement faibles pour chacun. L'assurance sociale et ses conditions d'application sont définies par la loi, et elle se trouve sous la supervision ou le contrôle direct de l'État. Elle ne repose pas uniquement sur des

considérations d'équité individuelle mais aussi sur des considérations sociales (Merrien, 2005 : 8, 9).

Il existe plusieurs typologies des régimes d'État social dans le monde. La plus reconnue et la plus utilisée est celle de Gøsta Esping-Andersen : elle est appuyée sur la forme des arrangements institutionnels entre la sphère privée, le marché et l'État, prenant en compte comme indicateurs de ces institutions le niveau de démarchandisation du travail, la structure de classe découlant des politiques sociales et le ratio public-privé dans la fourniture des biens sociaux (Esping-Andersen, 1999). Cette typologie exprime la diversité des régimes d'État social dans les pays occidentaux. L'étude des politiques asiatiques met en avant des situations moins abouties pour lesquelles le terme « État social » ne semble pas forcément adapté. En effet, Xavier Merrien & al. énoncent une des particularités des pays de l'Est asiatique : il s'agit de pays ayant connu une croissance économique spectaculaire associée à un développement tardif des politiques sociales. Bien que les exemples qu'ils traitent dans leur ouvrage soient des pays au développement économique plus avancé que l'Indonésie (Taïwan, Hong-Kong, Singapour et Corée du Sud), cette affirmation est aussi vraie pour l'Indonésie qui connut une phase de modernisation économique dans les années 1980 et 1990. Pour les auteurs, ces pays sont des « États développementalistes » dont la part du budget allouée aux politiques sociales est très faible. Par exemple, le budget indonésien alloué aux politiques sociales avoisine les 5% du Produit National Brut (PNB), contre environ un quart du budget pour les pays européens. Les États développementalistes sont à l'heure actuelle contraints entre le niveau de concurrence accru sur les marchés internationaux qui exige des coûts de production minimisés, et les interventions d'organisations internationales militant pour les droits de l'homme et du travail (Rol, 2003).

Une des questions soulevées par les analystes s'intéressant à ces situations est la suivante : « Le faible coût des régimes de protections sociales [des pays de l'Est asiatique] est-il dû à sa faiblesse intrinsèque ou à un type d'organisation différent ? » (Merrien, 2005 : 230). L'examen des politiques sociales indonésiennes, par l'entrée du niveau de démarchandisation du travail et du ratio public-privé dans la fourniture de biens sociaux apporte des éléments de réponse et permet d'entrevoir l'éventail des possibilités de protections des salariés indonésiens.

Le niveau de démarchandisation du travail est relatif au degré de développement des mesures de protection de l'emploi. Le gouvernement colonial hollandais instaure en 1939 le premier régime de protection des accidents du travail. Ce régime a connu des évolutions depuis sa mise en place, mais la cotisation n'est toujours pas obligatoire actuellement. Il en va de même pour l'assurance maladie, mise en place en 1957. Dès 1951, le gouvernement indonésien instaure un régime des retraites, mais celui-ci fut réservé aux fonctionnaires et aux militaires. Il n'existe toujours pas à l'heure actuelle de modalités de prise en charge du chômage, ni de politiques familiales publiques (Merrien, 2005 : 238). Depuis 1993, un régime d'assistance aux défavorisés est développé, qui ne comprend que des mesures d'aides en direction des zones rurales (Hochraich, 2001 : 135). Les populations ouvrières étudiées ne sont pas éligibles à ce dispositif.

À partir de 1979, le régime des retraites, de l'assurance santé et des accidents du travail est généralisé par la création d'une agence publique de sécurité sociale, *Jamsostek* (source : site internet du Jamsostek www.jamsostek.co.id). Les cotisations ne sont pas obligatoires, et réservées aux entreprises de plus de vingt salariés. Le régime des retraites fonctionne sur le modèle des fonds de pension. L'âge légal de la retraite est de 55 ans et la durée minimale de cotisation est de 66 mois. Les indemnités sont versées en une seule fois et correspondent au montant des cotisations des employeurs et des employés auxquelles sont ajoutés les intérêts cumulés (Hochraich, 2001 : 135).

Ce régime partiel d'assurance est comparable au régime libéral résiduel qui prédomine notamment aux États-Unis. Xavier Merrien & al. le décrivent ainsi :

« Le modèle résiduel ne constitue pas réellement un État social. Il vise simplement à mettre en place un filet de protection pour les plus démunis. L'assurance sociale, lorsqu'elle existe, reste facultative et est fondée sur les principes de l'assurance privée. Les cotisations sont fonction des risques et les prestations des cotisations. La logique de ce système est simple : le marché est le mécanisme le plus efficace pour procurer à chacun une allocation de ressources en fonction des mérites individuels. Si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'individu ne peut se procurer les moyens de subsistance sur le marché, les solidarités familiales doivent y pourvoir et, à défaut, les réseaux de solidarité privée. Ce n'est qu'en dernière instance que l'État doit intervenir après avoir vérifié de manière sérieuse

(« means test ») que la personne ou le foyer se trouve dans le besoin, c'est-à-dire ne possède pas de ressources personnelles (un logement ou une voiture par exemple), ni de famille susceptible de lui venir en aide. » (Merrien, 2005 : 180)

Le régime de protection indonésien ne constitue pas lui non plus un réel État social : les interventions de l'État envers les pauvres sont limitées (sans « vérifications de manière sérieuse ») et les mesures mises en place pour le salariat, au caractère rudimentaire, se sont construites tel un réel filet de sécurité collectif ancré dans une logique de mutualisation des risques. Ces premières données entraînent la redéfinition des protections possibles en Indonésie, par resserrement des propositions de Robert Castel (partie A2 de ce chapitre) : les salariés du pays peuvent compter sur les prérogatives de leur statut au sein de l'entreprise où ils travaillent, les solidarités primaires et la possession d'un patrimoine privé.

L'étude des relations public / privé dans la définition des protections salariales montre le pouvoir alloué aux firmes par le droit du travail au regard de la prise en charge des salariés. L'étude de textes de loi atteste que la place des entreprises privées dans la fourniture de protections sociales aux salariés est légitimée par l'État. Après la chute du général Suharto en 1998, deux gouvernements successifs entament une réforme du droit du travail avec, en 2000, une loi sur les syndicats, en 2003 une loi sur les conditions de travail et en 2004 une loi sur les contrats de travail (ILO, 2004). La réforme réhabilite notamment le libre droit d'association et d'appartenance à un syndicat, et limite la durée de contrat de travail temporaire à trois années de travail. L'article 66 de la loi n°13 de 2003 stipule : « The labor provider shall be responsible for wages and welfare protection, working conditions and disputes that may arise. »

L'article 100 stipule quant à lui : « In order to improve the welfare of the workers / laborers and their families, the entrepreneur shall provide welfare facilities. »

Il est ensuite précisé par rapport à ces « welfare facilities »: « Welfare facilities shall refer to, for instance, family planning service, babysitting facilities, housing facilities for workers / laborers, special room prayers or other religious facilities, canteens, polyclinic and other medical / health facilities, and recreational facilities¹. »

¹ Il est entendu par « services sociaux », par exemple, un service de planning familial, des structures d'accueil pour les enfants, des logements pour les travailleurs, des lieux de cultes et autres équipements religieux, des cantines, des polycliniques et autres lieux de soins, des équipements de loisirs.

On ne pourrait illustrer plus clairement la formalisation par l'État du rôle des structures privées dans l'exercice de la protection des salariés. Il s'agit en d'autres termes d'une légitimation de tutelles d'ordre extracapitalistes, soit des rapports de dépendance verticale outrepassant le cadre de l'ordre capitaliste, tels que ceux décrits lors du développement historique du chapitre précédent : prise en charge du logement des ouvriers, d'une partie de leur alimentation (salaires en nature), des frais de santé etc.

La structuration du système de retraite illustre aussi la manière dont l'État repose sur les mécanismes du marché et sur la sphère privée pour assurer cette protection. La puissance dont bénéficient les entreprises et la fragilité du statut de salarié qui en découle est illustrée dans le premier chapitre par le démantèlement des protections des compagnies autorisées par le régime dictatorial libéral à partir de 1965.

En conclusion de l'étude des régulations salariales, il est maintenant possible d'affirmer la faiblesse intrinsèque des politiques sociales publiques, compensée par une valorisation certaine du secteur privé. Les politiques sociales indonésiennes sont faiblement développées et reposent sur la légitimation des tutelles privées, ce qui constitue un élément fortement structurant dans la vie des ouvriers. L'étude des logiques d'appropriation foncière dans le cadre d'un marché de la terre non régulé, autrement dit des dynamiques de front pionnier, complète le tableau des éléments contextuels déterminant de la vie des ouvriers.

2) Dynamiques de front pionnier en l'absence de régulation publique des échanges fonciers

Les lacunes de l'État social et les faibles protections associées au salariat conduisent à la valorisation de logiques entrepreneuriales : les salariés indonésiens pallient cette conjugaison ambivalente de protections publiques et privées insatisfaisantes par la recherche d'une sécurité associée à la propriété privée. On retrouve ici la stratégie qui prévalait en France avant le XIXe siècle et l'avènement du couplage de la sécurité et du travail (Castel, 1990 : 345). La possibilité d'accéder à la propriété foncière est structurellement conditionnée par les importantes inégalités régionales qui caractérisent l'Indonésie et par le processus de colonisation foncière qu'économistes et géographes qualifient de « front pionnier ». Le développement rural du pays est très peu centralisé, ce qui conduit à d'importantes inégalités économiques et foncières entre les différentes régions (De Koninck, R., McGee T., 2001 : 519), et ce d'autant plus que l'Indonésie est un pays caractérisé par une grande

diversité géographique. Ces inégalités sont d'autant plus marquées que l'État n'intervient aucunement dans la régulation de l'aménagement des territoires ruraux qui nous intéressent ici. Elles apparaissent comme le facteur explicatif dominant des situations observées pendant l'enquête. Il importe donc d'en comprendre les mécanismes.

L'histoire des plantations montre les enjeux qui reposent sur cet accès au foncier pour la classe ouvrière, et la préoccupation qu'elle représente pour les dirigeants des compagnies. Ce paragraphe s'attache à détailler les mécanismes d'accession au foncier dans les contextes de fronts pionniers et la diversité territoriale qui découle de la dynamique de ce fonctionnement afin d'appréhender par la suite la manière dont ils peuvent être appropriés par les ouvriers ou instrumentalisés par les dirigeants des compagnies. Les répartitions différentielles des terres couvertes de forêts primaires, les inégalités d'accès au foncier et les mécanismes de différenciation sociale qui en découlent sont explicités ici.

Marcel Mazoyer et Laurence Roudart rappellent en introduction de leur ouvrage *La fracture agricole et alimentaire mondiale*, que parmi l'ensemble de la population mondiale, près de la moitié vit avec moins de deux dollars par jour, dont les trois quarts vivent en milieu rural : « la majorité de ceux qui souffrent de faim sont des paysans des pays en voie de développement » (Mazoyer, 2005 : 8). L'Indonésie ne déroge pas à la règle : en 2007, les différentes estimations du nombre de pauvres dans le pays oscillaient entre 23 et 53 millions¹, avec une grande majorité de paysans sans terre travaillant comme ouvriers agricoles et de paysans possédant moins de 0.5 hectare (site portail de la pauvreté rurale de l'IFAD, International Fund for Agricultural Development). La pauvreté est inégalement répartie dans le pays : la situation de l'Indonésie est singulière car elle présente un éclatement territorial du fait de sa constitution en archipel de plus de 13 000 îles. Les disparités géographiques, écologiques, historiques, culturelles expliquent l'importante diversité des situations locales. Un découpage commun du territoire distingue, à un premier niveau de catégorisation, Java (avec parfois Bali et Lombok) île(s) centrale(s), des îles périphériques, ou encore l'Indonésie « intérieure » de l'Indonésie « extérieure ». En 1993, Muriel Charras écrivait :

« Si Java regroupe 60% de la population et presque les trois quarts des meilleures rizières irriguées, le reste du pays

¹ Soit 23 millions de personnes vivant avec moins d'un dollar par jour, et 53 millions vivant avec moins de deux dollars par jour selon les statistiques de la FAOSTAT (2011). "<http://www.fao.org/countries/55528/fr/idn/>."

représente 93% du territoire et fournissait, en 1980, la même proportion des exportations. D'un côté on trouve de très fortes densités humaines et une agriculture intensive, de l'autre, une vaste réserve foncière et un gisement de ressources naturelles. » (Charras, 1993 : 173).

Aujourd'hui, la population de Java ne compte plus que pour 43% de la population totale, l'île étant encore la plus peuplée du pays. La résolution des problèmes de surpopulation rurale à Java est au centre des politiques agricoles indonésiennes depuis les années 1960, politiques qui comprennent deux grands types de mesures : les premières visent à améliorer les conditions de production dans les zones fortement peuplées, par intensification agricole (adoption de nouvelles variétés de riz et réalisation de la révolution verte dans les années 1970¹) ; les secondes visent à désengorger les zones rurales de Java surpeuplées et paupérisées par l'expansion de l'écoumène agricole du pays dans les îles extérieures peu densément peuplées (De Koninck, R., 2003). En cela, l'histoire des plantations de Sumatra Nord témoigne de la volonté politique du gouvernement colonial puis du gouvernement indonésien de résorber la pauvreté rurale de l'île de Java tout en participant au développement de la production agricole capitaliste par la colonisation de terres considérées comme vierges.

Raymond Blanadet rappelle que les mouvements de migration en vue de la colonisation agricole ne sont pas spécifiques de l'Asie, mais que c'est dans cette partie du monde, où les disparités démographiques régionales sont les plus fortes, qu'ils présentent le plus d'ampleur. Il définit les terres nouvellement colonisées comme pionnières, soit « toute région de terres neuves en cours d'occupation et de mise en valeur par des populations immigrées d'origine géographique ou ethnique le plus souvent diverses ». Il poursuit :

« Le phénomène de colonisation implique par là-même des migrations d'une certaine ampleur entraînant une coupure sociale (...) entre ces groupes d'émigrants et leur masse originelle. Ainsi nous ne considérerons pas comme un fait de colonisation le simple grignotage de terres à la périphérie de finages villageois, même s'il aboutit à une extension relativement importante des superficies cultivées » (Blanadet, 1984 : 1-2).

¹ Voir Dufumier, M. (2000). "Agriculture et "developpement durable" en Asie du Sud-Est." *Tiers-Monde* 41 (162): 21.

Les scientifiques étudiant ces dynamiques de colonisation agricole parlent communément de « front pionnier » pour désigner une région nouvellement colonisée, et donc en cours de désenclavement.

L'expansion agricole sur les îles extérieures cible des territoires couverts de forêts, peu densément peuplés voire inhabités. La colonisation agricole se fait donc principalement aux dépens des forêts, dont les réserves sont encore importantes en Indonésie¹. En effet, ces portions de territoires représentent des zones d'exploitation au fort potentiel car la fertilité des sols tropicaux sous couvert forestier compte parmi les plus élevées du globe.

Trois modes de colonisation foncière sont associés à l'expansion des surfaces cultivées dans les îles extérieures :

Pendant le XXe siècle, le gouvernement colonial puis le gouvernement indonésien mirent en place des programmes de *Kolonisatie* puis de *Transmigratie* ayant pour but de subventionner le déplacement de populations javanaises et de pourvoir aux besoins de leur installation et de l'exploitation agricole dans les îles extérieures. Les colons sélectionnés recevaient quelques hectares de terres boisées à défricher, des outils, un logement et des aliments pendant la période de soudure précédant leur première récolte. Entre 1905 et 1980, plus d'un million et demi de personnes ont été déplacées. Le succès de ces programmes est partiel, que ce soit en termes de réduction des densités de population sur Java, de développement de la production agricole ou d'enrichissement des populations déplacées (Levang, 1989).

La colonisation foncière peut être le fait de grandes compagnies privées. Le gouvernement indonésien octroie des concessions de plusieurs dizaines voire centaines de milliers d'hectares à des compagnies privées, à l'image du développement historique du chapitre premier. Ces pratiques sont toujours à l'œuvre à l'heure actuelle.

Du fait de l'absence de régulations nationales des transactions foncières, un flux de migrants spontanés alimente aussi les dynamiques de colonisation foncière. Ces paysans sans

¹ L'ITTO, ou International Tropical Timber Organization, estime que le couvert forestier indonésien couvre environ 68.5 millions d'hectares, soit 36% du territoire (46 millions d'hectares sont estimés en forêts de production et 22.5 millions d'hectares comme forêts de conservation), (ITTO, 2005).

terre, dont le nombre est beaucoup plus difficile à estimer que celui des transmigrants, quittent leur île en quête de terre, et généralement sans autre capital que leur force de travail.

La colonisation foncière est progressive dans les régions nouvellement atteintes par des populations migrantes. Les conditions d'accès au foncier varient dans le temps en fonction des surfaces disponibles. Dans les premiers temps de la colonisation les règles coutumières des populations locales peuvent influencer les échanges. Bien souvent, ces dernières voient leurs droits spoliés rapidement après l'arrivée des premiers migrants ; la libéralisation des échanges s'impose alors.

Le droit coutumier prévaut chez les populations autochtones tant qu'elles vivent isolées et sans la nécessité de faire référence au droit national pour la répartition des terres. L'arrivée de populations migrantes cherchant à s'installer sur des terres forestières gérées par la coutume conduit à la modification des règles de distribution en vigueur et, dès lors, des conditions d'accès au foncier qui évoluent dans l'espace et dans le temps (Raison, 1973). La gestion coutumière collective des terres fait alors place à une gestion individuelle conduite par une logique d'accumulation (Penot, 2003). La date d'arrivée d'un migrant et sa capacité d'accumuler des terres sont corrélées positivement : les premiers arrivants accumulent généralement plus de terres. En d'autres termes, une des caractéristiques fortes d'un front pionnier est le gradient d'accumulation qui s'observe en fonction des rythmes des migrations.

De même les modalités d'accès au foncier évoluent avec la pression foncière. Après une tentative éphémère de création d'un Bureau de l'Utilisation du Sol en 1947, aucune institution publique n'a jamais été créée en Indonésie pour réguler le développement régional et les échanges fonciers sur les îles extérieures (Durand, 1994 : 306). De ce fait, les populations migrantes, donc ne bénéficiant d'aucun droit coutumier, négocient directement avec les représentants de l'*adat*, de la coutume locale, leur condition d'accès à la terre. Les modalités d'échange sont nombreuses et dépendent de la conscience qu'ont les populations locales de la valeur de la terre, et du capital que possèdent les nouveaux arrivants : troc, contrat d'échanges de terre contre travail, vente. L'augmentation progressive de population au fur et à mesure des arrivées entraîne une rupture forte dans l'organisation coutumière des autochtones, comme l'exprime Jean-Pierre Raison :

« Le mouvement de colonisation des terres neuves semble donc, selon des modalités diverses, devoir combiner

deux faits : le mouvement d'individus ou de groupes vers des terres moins densément peuplées que celles qu'ils quittent, et l'apparition de nouveaux types de travail, de nouvelles formes d'organisation sociale, ou de fissures très sensibles dans les anciens systèmes sociaux » (Raison, 1973 : 376).

De ces nouvelles formes d'organisation sociale émerge progressivement la création d'un marché de la terre ; on observe alors le passage d'une gestion coutumière dans un contexte d'abondance à l'avènement d'un mode de fonctionnement capitaliste du fait de la diminution des ressources disponibles. Le terme « front pionnier » renvoie donc à un phénomène de colonisation agricole, phénomène dynamique qui se déroule selon trois phases caractéristiques. François Ruf développe largement les dynamiques de front pionnier dans le cas de la culture du cacao, en les modélisant selon une représentation articulant vingt facteurs (Ruf, 1995 : 249-359). Dans le but de comprendre les inégalités d'accès à la propriété foncière, seule l'évolution de quelques uns de ces facteurs est nécessaire :

Les premières arrivées de migrants se font dans une zone forestière pas ou peu peuplée : l'absence d'infrastructures, notamment de routes, explique le fait que le flux de migration est dans un premier temps faible. Les migrants troquent ou achètent de la terre aux autochtones et développent des systèmes agricoles nouveaux. Les transactions se font individuellement, en sollicitant parfois le chef de l'*adat*, responsable de la coutume. Ce sont les balbutiements de l'instauration d'un marché foncier. Il n'y a pas de marché local pour la vente des produits agricoles, qui se fait à l'extérieur de la zone. Cette première phase est une étape de *désenclavement*.

Dans un deuxième temps, le succès des premiers pionniers entraîne l'intensification du flux de migrants ainsi que celui des échanges fonciers. Il s'agit d'une phase de boom pendant laquelle le développement agricole est rapide. Le prix du foncier augmente très rapidement, en fonction du prix des denrées produites et à mesure que les réserves forestières nécessaires à l'exploitation agricole s'amenuisent. La création de richesses localement permet le développement d'infrastructures de base telles que des routes, des centres de soin, des écoles. Du secteur primaire émergent d'autres types d'activités, dans un premier temps para-agricoles : les produits agricoles ne sont plus exportés mais écoulés localement chez des intermédiaires. Il s'agit ici d'une phase de *développement exponentiel des activités* et d'*amenuisement de la rente forêt*.

Ces deux premières phases constituent les phases pionnières en elles-mêmes. Leur durée est variable, en fonction principalement de la superficie de la région colonisée et de l'intensité du flux migratoire. Après plusieurs dizaines d'années les réserves foncières sont épuisées. La région atteint alors le stade de *saturation foncière*, avec une stabilisation du prix de la terre à un niveau très haut et un ralentissement fort des échanges fonciers. La croissance démographique et le jeu des héritages conduisent à un appauvrissement d'une partie de la population et à l'apparition de chômage. Petit à petit la zone perd son attractivité initiale, et le flux migratoire peut aller jusqu'à s'inverser : les habitants sans activités ni revenu partent dans d'autres régions, souvent dans d'autres fronts pionniers.

La représentation schématique suivante illustre les trois phases de développement d'un front pionnier en fonction des trois variables explicatives principales, la croissance démographique, la disponibilité du foncier et son prix.

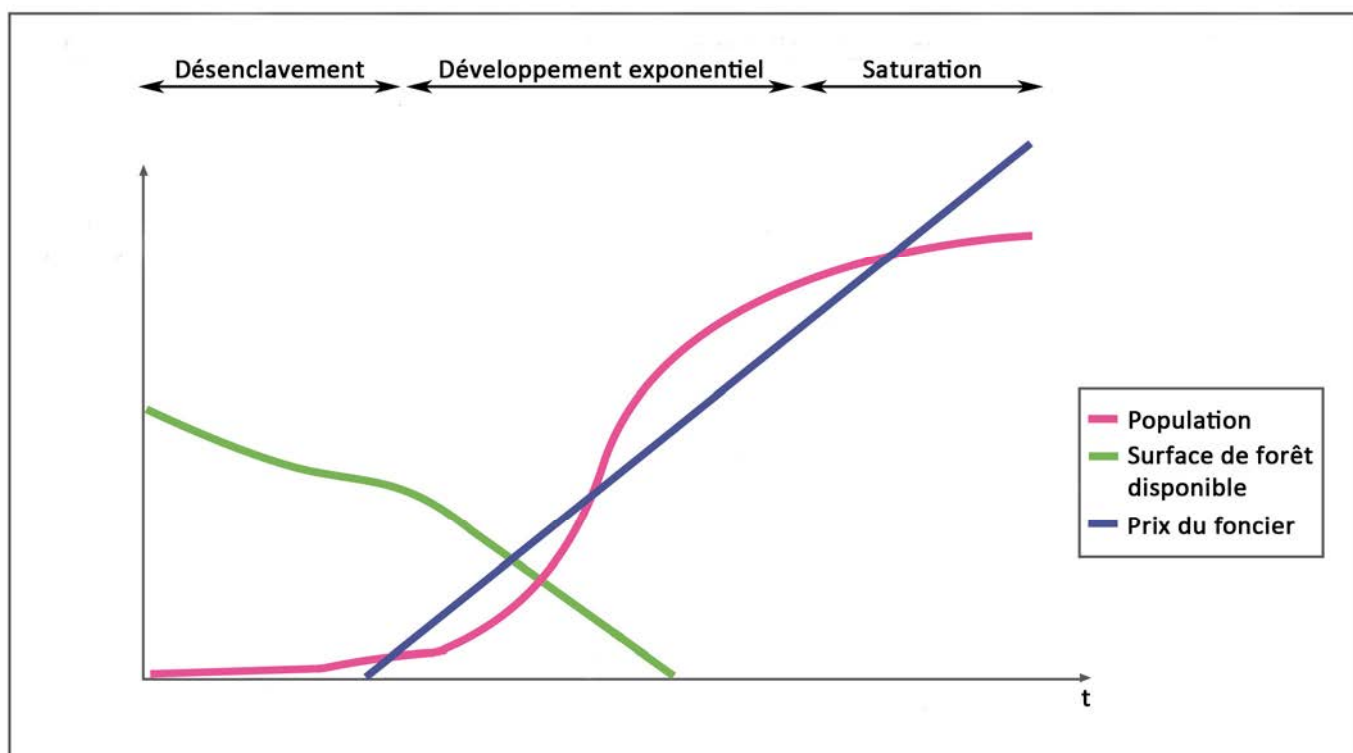


Figure 1 : Représentation schématique de l'évolution relative des principales variables d'un front pionnier

Ce mode d'accession au foncier est particulièrement déterminant dans la vie des ouvriers agricoles de plantations. En effet, les compagnies qui mettent en place de nouvelles plantations s'installent généralement dans des zones forestières. Les ouvriers ont alors la possibilité de s'approprier des parcelles de terre en périphérie de la surface exploitée par la compagnie pour laquelle ils travaillent. Le schéma suivant, réalisé à partir d'une carte d'une des plantations étudiées, montre les éléments principaux qui structurent le paysage de ces situations : la plantation, au sein de laquelle sont logés les ouvriers, les villages locaux préexistants à l'arrivée d'une compagnie, et les terres périphériques qui peuvent être plus ou moins abondantes. L'exemple choisi ici montre que toutes les surfaces boisées ne sont pas disponibles pour l'agriculture du fait de la présence d'un parc national.

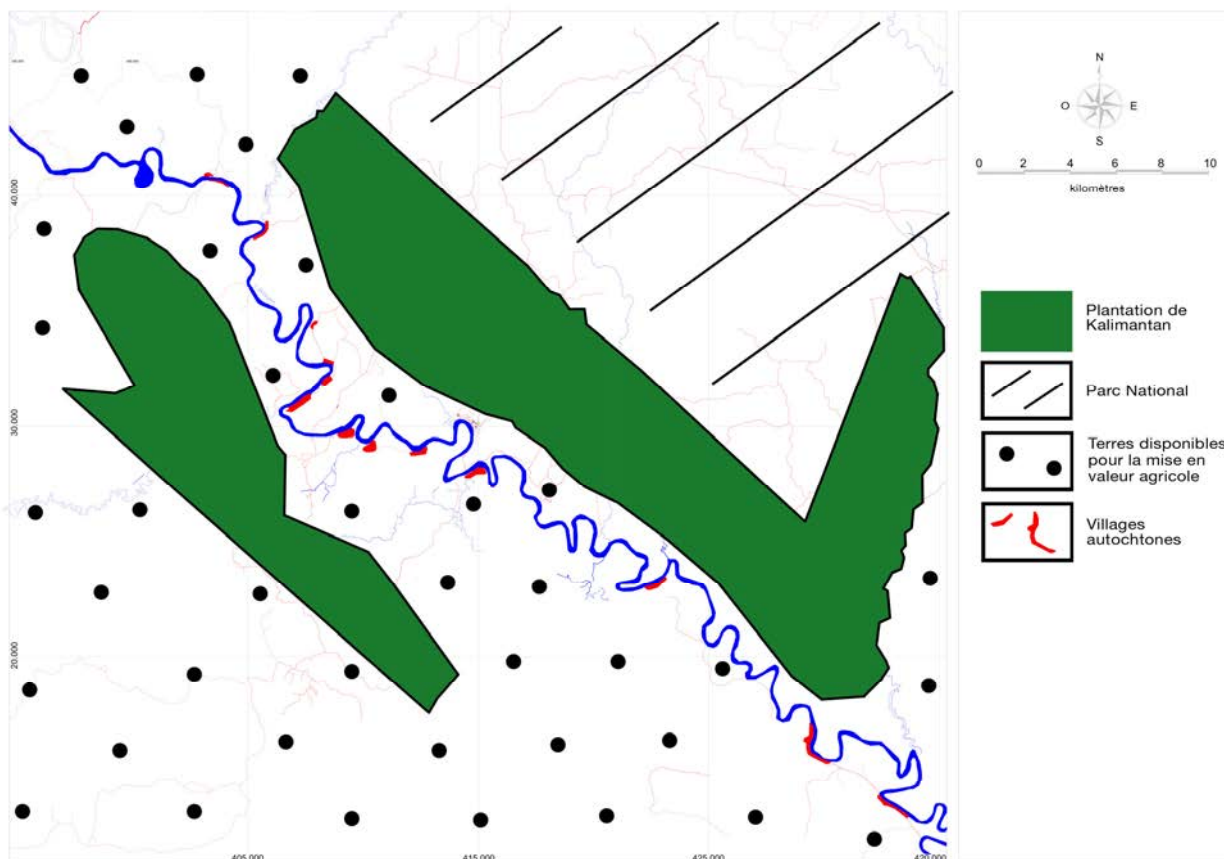


Figure 2 : Schéma de l'organisation spatiale d'un front pionnier en présence d'une compagnie de plantation

L'absence de régulation publique dans les échanges fonciers laisse libre cours à l'émergence de tout un faisceau de situations en termes de marché du foncier, situations qui évoluent rapidement et avec intensité, suivant les surfaces encore disponibles localement et les fluctuations des prix des denrées agricoles sur le marché international. Ceci explique les disparités régionales relatives à la disponibilité foncière : les possibilités d'acquérir de la terre sont inégales d'une région à l'autre et elles évoluent dans le temps. En d'autres termes, sur l'ensemble des plantations du pays, toutes les terres périphériques n'ont pas la même accessibilité et, autour d'une plantation donnée, le prix de la terre augmente dans le temps. Les plantations ont non seulement une historicité dans le sens où le régime du travail y évolue en fonction des politiques publiques et de l'évolution du régime de l'État, mais chaque plantation a aussi son historicité propre qui tient à la nature de la production (par exemple le nombre d'ouvriers embauchés évolue avec le cycle de vie des arbres) et à l'évolution du contexte socio-économique et foncier de la zone dans laquelle elle est implantée.

Ces spécificités de l'accès au patrimoine privé en Indonésie sont corrélées à l'absence de régulations publiques du marché foncier ; au regard du faible niveau de développement de l'État social, cette voie est fortement privilégiée par l'ensemble de la population comme mode de protection individuelle.

Absence de régulations publiques en termes de marchandisation du travail et du foncier sont les deux grandes lignes structurant les relations salariales au sein des compagnies de plantation. C'est en connaissance de ce cadre contextuel qu'une enquête de terrain d'un an a été mise en œuvre dans des plantations de palmier à huile indonésiennes pour envisager les déviations par rapport à l'idéaltype historique.

Conclusion

Afin de pallier l'absence de documents bibliographiques sur l'histoire sociale des plantations indonésiennes après 1965 et de comprendre l'évolution de cette forme de capitalisme, ce chapitre présente la construction d'un idéaltype historique du capitalisme de plantation ainsi que les facteurs expliquant la formulation de l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme après 1965, et les éléments contextuels à prendre en compte pour étudier les déviations du capitalisme de plantation à partir de cette date.

À partir des travaux de Max Weber mais aussi de Raymond Aron ou encore Luc Boltanski et Ève Chiapello, un premier travail de circonscription du capitalisme permet ensuite d'aborder les spécificités du capitalisme historique de plantation de Sumatra Nord, et de les mettre en avant dans la construction de l'idéaltype historique. Celui-ci insiste sur le caractère total de l'encadrement des ouvriers au travail et dans l'espace de la vie privée, ainsi que sur le rôle du conflit comme mode de régulation des relations entre dirigeants et ouvriers. Une approche bibliographique de travaux historiques sur les plantations dans d'autres régions du monde généralise la construction de cet idéaltype au modèle de la plantation tel qu'il a été développé après la période esclavagiste.

Ensuite, la présentation du mouvement d'expansion que connaît le capitalisme de plantation depuis les années 1970, ainsi que des formes de la critique ouvrière en Indonésie, et des formes de la critique de la production d'huile de palme dans les arènes internationales, laisse présumer la véracité d'une hypothèse de changement d'état du capitalisme de plantation. En effet, l'expansion forte des surfaces plantées laisse espérer une neutralisation de la critique, et ce d'autant plus que les formes de critiques observées en Indonésie à l'heure actuelle ne s'emparent pas d'arguments sociaux relatifs aux conditions de vie des ouvriers de plantation.

Cette hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation est centrale dans la thèse. Pour en étudier la forme actuelle, il est nécessaire de contextualiser les résultats obtenus par un dispositif d'enquête en milieu ouvrier pendant une année. Le faible niveau d'intervention de l'État dans les mécanismes de protection sociale et l'absence de régulation publique des échanges fonciers sont les deux grands aspects de l'environnement indonésien qui expliquent les résultats de l'enquête, dont la méthodologie est présentée dans le chapitre suivant, et les résultats dans les deux dernières parties.

Chapitre III : De l'objet sociologique à la pratique de terrain

L'idéaltype historique du capitalisme de plantation est une construction théorique qui nécessite d'être confrontée à la réalité sociale pour mesurer et comprendre les éléments qui s'en écartent. Pour cela, une enquête de terrain a été menée pendant une année en Indonésie. Essentiellement qualitative, elle s'est déroulée en trois temps : un premier temps de préparation de l'accès au terrain et d'obtention d'autorisations de recherche, un deuxième temps d'enquête exhaustive et d'observation participante dans une plantation d'héritage colonial et un troisième temps d'enquête afin de répondre aux interrogations, quant à la généralisation possible des premiers résultats, par une succession d'enquêtes courtes dans cinq autres plantations.

A - Le sous-terrain : construction de l'accès au terrain

1) Montage institutionnel de la thèse

Cette thèse soutenue à l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS) est financée par le Centre de Coopération Internationale de Recherche en Agronomie pour le Développement (CIRAD). Initialement, le projet de thèse pour lequel le CIRAD avait choisi d'allouer un financement concernait le changement social et l'évolution de la vulnérabilité dans les communautés autochtones indonésiennes au sein desquelles des plantations industrielles proposent des contrats de type *contract farming*¹. Après huit mois de préparation théorique, un premier séjour sur le terrain réunit directeur, co-directeur et doctorante dans une grande plantation industrielle. Il fut alors décidé unanimement que la réorientation du sujet vers une problématique plus générale était pertinente et souhaitable. L'étude des formes du salariat dans les grandes plantations, faisant appel à des courants et des concepts plus dominants de la sociologie, offrait des perspectives scientifiques et professionnelles plus

¹ Il s'agit d'arrangements entre les compagnies et les paysans afin de produire du palmier à huile : les paysans fournissent la terre et le travail, la compagnie fournit les investissements afin de mettre en place les plantations, et les fruits sont vendus à l'usine de la plantation. La compagnie récupère l'investissement de départ en amputant le montant des remboursements du prix d'achat des régimes de palmier.

larges en fondant le nouveau sujet dans la perspective de l'étude de l'évolution du capitalisme dans un monde globalisé.

Le sujet nouvellement défini impliquait l'étude rapprochée des conditions de vie et de travail des ouvriers agricoles et de leurs familles. Pour cela, il s'avérait nécessaire d'obtenir des autorisations de recherche de la part de dirigeants de compagnies gérant des plantations industrielles. Ces grandes compagnies sont les cibles de la critique aiguë des Organisations Non Gouvernementales environnementalistes internationales, et leurs dirigeants se montrent souvent méfiants face à des demandes de visite, amalgamant journalisme, recherche, sciences environnementales et sciences sociales. À ceci se surimpose le fait que, pour certains d'entre eux, l'étude des ouvriers agricoles n'est pas un sujet qui suscite réellement leur intérêt.

Marc Abélès parle du « sous-terrain » (Abélès in Ghasarian, 2004, p.40-42) pour évoquer la période de prises de contact préparant l'accès au terrain. Il s'agit d'une phase essentielle du travail de terrain qui, dans mon cas, présente déjà un intérêt en tant que tel pour la compréhension du pouvoir que représentent les compagnies de plantation dans le paysage macroéconomique indonésien, du formalisme des relations hiérarchiques ainsi que du peu d'intérêt et des craintes qu'ont pu susciter cette recherche.

Le travail de terrain n'aurait pas été possible sans les relations étroites que le CIRAD entretient avec plusieurs compagnies de plantations. Pour comprendre ceci, il convient de connaître quelques éléments de l'histoire du centre de recherche. Le CIRAD est issu de la fusion de neuf instituts de recherche agronomique tropicale créés pour la plupart entre 1920 et 1950, instituts portant une double vocation de recherche spécialisée et de coopération scientifique et technique avec les colonies. Chacun de ces centres était spécialisé dans un type de production particulière : coton, cacao, café, oléagineux, caoutchouc etc. En 1958, les instituts furent fédérés par la création d'un Comité de liaison des organismes de recherches agricoles spécialisés outre-mer, puis fusionnés en 1970 pour former le Groupement d'Étude et de Recherche pour le Développement de l'Agronomie Tropicale. Ce groupement préfigure le CIRAD formé en 1984. La vocation de cette recherche outre-mer était initialement très centrée sur une coopération technique et donc sur de la recherche appliquée. Depuis, alors que les réflexions sur les enjeux du développement et la position dominante des pays occidentaux dans ces échanges deviennent centrales en sciences sociales et en sciences du développement, CIRAD s'ouvre aux sciences sociales.

À l'heure actuelle, le CIRAD est un centre de recherche de type EPIC (Établissement Public à caractère Industriel et Commercial) dépendant du Ministère de la Recherche et du Ministère des Affaires Etrangères, dont la mission est la « contribution au développement rural des pays tropicaux et subtropicaux par des recherches, des réalisations expérimentales, des actions de formation, en France et à l'étranger, l'information scientifique et technique, principalement dans les secteurs agricole, forestier et agroalimentaire » (source : site internet du Cirad). Le rapport « Cirad : la vision stratégique 2008 – 2012 » coordonné par la Direction de la Recherche et de la Stratégie présente en fin de document la répartition des recettes budgétaires. Environ un quart des deux cent millions d'euros de budget annuel provient de recettes propres issues des activités industrielles et commerciales du centre. Parmi les différentes sources de revenus propres, notons la production et la distribution de semences de palmier à huile génétiquement améliorées ; depuis 2009 cette activité a été formalisée par la création d'une filiale, PalmElit, dont le siège est situé à Montpellier et qui commercialise environ cinquante-cinq millions de semences par an dans le monde entier, notamment en Indonésie, et qui « contribue à la rentabilité des palmeraies » (source : site internet de PalmElit). Le CIRAD est aussi impliqué dans le secteur de la production d'huile de palme par la présence au sein du centre de chercheurs spécialisés dans la connaissance biologique de la plante et la gestion de sa culture. De ce fait le CIRAD, et notamment la branche indonésienne basée à Jakarta, a noué des partenariats avec plusieurs grandes compagnies spécialisées dans la production d'huile de palme. Certaines s'approvisionnent simplement en semences ; pour d'autres, des chercheurs travaillent à plein temps dans les plantations sur l'amélioration de la production. Le premier partenariat du CIRAD avec une de ces compagnies a été mis en place il y a une vingtaine d'années avec une société à capitaux belges.

Cette proximité avec les entreprises capitalistes a rendu possible la mise en œuvre d'une recherche auprès des ouvriers agricoles. Les premières demandes d'autorisation ont été laborieuses notamment parce qu'alors en début de recherche, et donc sans résultats de terrain, il m'était difficile de mettre en avant les intérêts que les compagnies pouvaient avoir à soutenir un tel projet. J'ai toutefois pu travailler avec quatre compagnies différentes. Afin de comprendre les difficultés initiales auxquelles j'ai dû faire face pour obtenir des autorisations de recherche, il est nécessaire de fournir ici quelques informations sur les groupes économiques dans lesquels les plantations sont incluses.

2) Les compagnies de plantations : des géants économiques sous pression

Les plantations agro-industrielles d'Indonésie appartiennent à l'heure actuelle à de grands groupes capitalistes, souvent nationaux.

Sur les quatre compagnies qui ont accepté la présence d'une étudiante en sciences sociales, deux d'entre elles sont des empires économiques familiaux indonésiens. Outre la production d'huile de palme, ils sont impliqués dans des secteurs tels que l'extraction minière et pétrolière, les télécommunications, l'immobilier, les services financiers. Ces deux compagnies réunies possédaient en 2010 environ 10% des surfaces plantées en palmier en Indonésie (environ 700 000 hectares). Le dirigeant de l'une de ces superstructures est aussi le numéro un d'un des partis politiques les plus influents du pays.

La troisième compagnie au sein de laquelle j'ai pu faire des recherches est une compagnie belge implantée à Sumatra depuis les années 1920, donc une des quelques compagnies européennes n'ayant pas été nationalisée après l'indépendance du pays. Cette compagnie développe des joint-ventures avec des firmes locales, et possède des plantations de palmier à huile et de caoutchouc en Indonésie et en Papouasie-Nouvelle Guinée, de thé en Indonésie et de banane en Côte d'Ivoire. La dernière compagnie visitée est une holding mixte anglaise spécialisée dans la production d'huile de palme. Ces deux dernières organisations sont considérées comme de « petits » producteurs d'huile de palme dans le paysage des compagnies implantées sur ce secteur. Elles possèdent environ 50 000 hectares chacune.

Ces firmes ont donc un poids économique (voire politique pour les firmes indonésiennes) considérable. Dans le paysage de la production agricole de palmier, elles sont des institutions dominantes, à l'image de ce que sont devenues les multinationales dans la société mondiale. À cette prédominance correspond une vulnérabilité accrue qui s'explique par trois réalités : la « suprématie des affaires », l'« érosion de la confiance du grand public » et la « dynamique d'une société fortement connectée ». De ces trois réalités découle un « risque réputationnel » (Hommel, 2006 : 29-30) auquel les compagnies de plantation sont particulièrement sujettes, tel qu'il est développé dans le chapitre II. La production d'huile de palme est devenue un des fronts de bataille de plusieurs organisations non gouvernementales environnementalistes dont Green Peace est le représentant principal. Les attaques médiatiques et les boycotts de certains distributeurs européens fragilisent les compagnies ; c'est dans ce

contexte qu'il m'a fallu convaincre les directeurs de l'intérêt d'une étude sociologique centrée sur les familles ouvrières.

3) L'obtention d'autorisations de recherche

Lors d'un séjour préparatoire à l'enquête de terrain, le dirigeant d'une grande compagnie en partenariat avec le CIRAD depuis plus d'une dizaine d'années s'est montré réticent à accorder un entretien de présentation de la structure. Ce premier pas témoignait de la crainte de certains dirigeants envers les études en sciences humaines, qu'ils assimilent facilement à du journalisme et qui redoutaient des attaques médiatiques.

Il a donc fallu user de relations hautement placées pour faire accepter le sujet de recherche. Un ancien ministre de l'agriculture indonésien, le professeur Bungaran Saragih, en poste de 2001 à 2004 et aujourd'hui membre du conseil d'administration d'une grande compagnie de plantations basée à Jakarta, s'est montré intéressé par le sujet de la recherche et a appuyé la demande d'autorisation auprès du directeur des plantations. C'est grâce à l'autorité de cette personne qu'il m'a été possible de passer cinq mois dans une plantation de Sumatra Nord dans des conditions d'accueil extrêmement favorables (logement et moyens de transports accordés dès leur souhait exprimé, accueil et accompagnement par un membre du département des ressources humaines, possibilité d'entretien avec l'ensemble des dirigeants locaux).

Les autorisations de recherche au sein de la deuxième compagnie qui m'a accueillie ont été obtenues par l'intermédiaire d'un chercheur du CIRAD qui y est directeur de la recherche. En effet cette compagnie investit depuis plusieurs années dans la recherche sur le palmier et elle emploie environ quatre-vingt chercheurs qui travaillent sur les aspects techniques et environnementaux de la culture. Le directeur général de la production a cependant uniquement accordé l'autorisation de visite et de recherche auprès des ouvriers dans une des plantations située sur Sumatra, et refusé l'accès aux plantations de Kalimantan¹, pointées du doigt six mois auparavant par des activistes de GreenPeace qui y dénonçaient la destruction de la forêt primaire.

Progressivement, au fil des études de cas et avec l'accumulation de résultats, les dirigeants des plantations se sont montrés de plus en plus intéressés par mon travail auquel ils

¹ Partie indonésienne de Bornéo

ne portaient initialement qu'une attention mineure. C'est ainsi que le directeur des plantations d'une compagnie belge m'a invitée à venir faire du terrain dans plusieurs de leurs sites après une conversation informelle avec lui sur les conditions de vie des ouvriers, dont il ignorait certains aspects majeurs. J'ai aussi été recommandée par le dirigeant de la première compagnie étudiée afin d'avoir accès à des terrains sur Kalimantan.

La bonne réputation du CIRAD en termes de recherche et de développement agricole, ainsi que l'implication du centre dans la production d'huile de palme des compagnies capitalistes, ont été deux atouts majeurs facilitant l'accès au terrain. Ma qualité d'étudiante, inscrite dans la plus grande université indonésienne, Universitas Gadjah Mada (UGM) de Jogjakarta, était aussi un argument jouant en la faveur du projet. Il aurait certainement été beaucoup plus délicat de proposer les mêmes recherches sous couvert d'institutions financièrement indépendantes des compagnies, comme le CIFOR (Center for International Forestry Research), centre de recherche implanté depuis sa création en Indonésie et travaillant sur des sujets plus polémiques relatifs aux forêts. Au fur et à mesure des enquêtes, et après l'analyse des premiers résultats, ma capacité à développer la portée de la recherche s'est accrue, avec celle de convaincre les directeurs de l'intérêt d'un tel projet.

Assimilée « ciradienne » par les directeurs des compagnies, donc de fait, à leurs yeux, favorable aux politiques de développement agricole fondées sur l'exploitation capitaliste à grande échelle, il m'a rarement été donné la possibilité de discuter avec eux des enjeux sociaux associés. La position très inférieure que me conférait mon statut (jeune femme étudiante dans le milieu très masculin des dirigeants de compagnies, forts de longues années d'expérience et gérant plusieurs dizaines, voire des centaines de milliers d'hectares de palmier) et ma posture en demande de soutien administratif et logistique me laissaient une marge de manœuvre restreinte dans les interactions avec eux. Il m'a été difficile et souvent impossible de leur poser les questions de mon choix. Ces relations m'ont surtout permis d'être recommandée et de bénéficier d'un traitement de faveur à tous les niveaux de la hiérarchie sur le terrain, dans les plantations.

Pendant l'ensemble de la période de terrain, qui s'est déroulée d'avril 2010 à mars 2011, le travail d'enquête a été jalonné par de nombreuses contraintes liées au fait d'intégrer des compagnies : une de celles-ci était de me plier au mode de fonctionnement très

hiérarchique et conditionné par des normes et règles difficilement négociables, que je sois en position dominante par rapport aux ouvriers, ou dominée face aux dirigeants.

B - Principes méthodologiques : le choix d'une approche qualitative

L'étude des formes de l'autonomie et de la sécurité ouvrière, ainsi que du bien commun découlant du système capitaliste dans lequel ils évoluent, est une approche originale de l'application du cadre théorique de Luc Boltanski et Ève Chiapello construit initialement pour la compréhension de l'engagement des cadres. J'ai privilégié, pour analyser les ressorts de l'engagement ouvrier, des méthodes qualitatives de type anthropologique qui permettent d'explorer la diversité des trajectoires de vie des familles en relation avec le cadre hiérarchique et l'environnement socio-économique. L'accès à un terrain où les relations sociales, notamment hiérarchiques, sont fortement empreintes de domination, et au sein duquel les ouvriers vivent sous le regard de leurs supérieurs dans des maisons de plantation, requiert une grande prudence méthodologique afin de conserver un statut neutre aux yeux de tous.

Jean-François Bayart met en garde contre les études dites postcoloniales, hétérogènes, ambivalentes, souvent porteuses d'idéologies : « Les *postcolonial studies* s'occupent moins de pratiques, que documenterait un travail de terrain ou d'archives, que de discours et de représentations à partir desquelles elles dissertent, voire extrapolent de manière abusive. De ce fait, elles s'enferment dans le concept catastrophique d'« identité » et réifient une condition postcoloniale à laquelle elles confèrent un statut quasi ontologique, selon une sorte de calvinisme tropical ou diasporique : la colonie, l'esclavage, c'est la prédestination de l'indigène (et de son maître) » (Bayart, 2010 : 44-45). Ce constat confirme la pertinence d'un des partis pris théoriques de cette thèse qui considère les ouvriers comme des acteurs de leur existence, agissant dans un cadre défini de contraintes sociales, économiques, politiques, environnementales et dans une région où les événements historiques ont fortement marqué leur passé et celui de leurs parents, sans leur assigner d'identité préconçue. L'étude des pratiques et l'observation de la vie quotidienne est en quelque sorte ici un garde-fou contre la surinterprétation des discours, permettant un va-et-vient heuristique entre la prise en compte des choix des ouvriers, des contraintes pesant sur ces choix et de la configuration des relations sociales dans laquelle étaient faits les choix.

Cette démarche rappelle celle mise en œuvre par Norbert Elias et John L. Scotson dans l'étude de la communauté de Winston Para développée dans *Logiques de l'exclusion* (Elias, 1965), pour laquelle ils prônent une approche empirique par les configurations :

« Qui regarde les données disponibles est bien obligé d'admettre que les configurations limitent le champ des décisions de l'individu et ont, à bien des égards, une force compulsive, alors même que cette force n'est pas extérieure aux individus, comme on le laisse souvent paraître, mais résulte simplement de l'interdépendance des individus. » (Elias, 1965 : 255).

Les auteurs appliquent cette sociologie des configurations à l'échelle de la communauté, en se donnant pour principe de ne pas séparer les problèmes de la communauté en plusieurs catégories, mais plutôt de se demander ce qui fait des données économiques, historiques, politiques et autres autant d'aspects de cette communauté. Ils centrent leur intérêt sur la reconnaissance du fait que les types d'interdépendance, de structures et de fonctions que l'on trouve dans un groupe posent des problèmes propres, et qu'il est nécessaire d'élucider ces problèmes pour comprendre le caractère spécifique d'une « communauté en tant que communauté » (Elias, 1965 : 228).

Les propositions méthodologiques des deux auteurs sont tout à fait pertinentes pour cette recherche. En effet, elles permettent de penser à la fois l'ensemble des aspects qui fondent l'existence des ouvriers globalement et les variations de trajectoires et expériences vécues par ces derniers qui découlent de leur rapport au travail et de leur rapport aux solidarités primaires. L'échelle d'analyse du groupement d'habitations est ici privilégiée en ce sens où elle permet d'étudier les modalités de mise en œuvre des politiques de contrôle, mais aussi la nature et l'intensité des liens sociaux et de l'entre-soi ouvrier. L'analyse comporte donc un volet d'étude des relations « verticales » qui se réfèrent à la hiérarchie sociale dans les plantations, et un volet « horizontal » de la configuration des liens sociaux des familles ouvrières.

En ce qui concerne l'analyse verticale, les travaux de Michel Foucault sur le pouvoir confirment aussi que l'échelle de la communauté est pertinente puisqu'elle permet la mise en œuvre d'un modèle émergent de pouvoir. Dans le cas qui nous intéresse, le pouvoir est mis en œuvre par les disciplines et vise à gérer de la multiplicité, créant de ce fait un « corps social » (Foucault, 1975 : 93) ; c'est par l'observation de détails autant que par le discours,

donc par une entrée axée sur la « microphysique du pouvoir », qu'il est possible de mettre à jour les technologies de ces disciplines. Le sujet est le résultat de ces relations de pouvoir complexes, construction issue de dispositifs disciplinaires élaborés au cours du temps (Foucault, 1975).

La démarche de terrain est donc construite afin d'assurer l'analyse des relations hiérarchiques, des liens sociaux entre les ouvriers, tout en prenant en compte la dimension temporelle de construction et d'évolution de ces processus. Une approche qualitative, par des entretiens ouverts et des trajectoires de vie, correspond à ce type de données à collecter. Elle met en évidence les relations de cause à effet, la détermination d'invariants et la hiérarchisation des facteurs explicatifs. Cependant le recueil de discours n'est pas suffisant pour atteindre les objectifs de recherche ; il est aussi nécessaire de pouvoir confronter les discours à des observations de la réalité. Ceci est d'autant plus vrai qu'un des enjeux de cette recherche repose sur la compréhension de relations de pouvoir internes à l'ordre capitaliste ; la difficulté liée à ce type d'étude est abordée par Marc Abélès dans cette citation :

« Une des difficultés que rencontre toute anthropologie du pouvoir tient au recouvrement permanent qui s'opère entre l'art de gouverner et un discours de la souveraineté qui prétend tout à la fois fonder la légitimité de ses procédures et en déployer la signification (...) » (Abélès, 2008).

Ceci justifie le choix d'une démarche empirique d'observation participante qui présente la possibilité de réaliser des allers et retours entre les discours et les faits.

Jean-Pierre Olivier de Sardan, dans son ouvrage méthodologique *La rigueur du qualitatif*, insiste sur l'aspect éclectique des données qu'une telle approche permet de récolter: l'enquête de terrain est « fondamentalement polymorphe » (Olivier De Sardan, 2009 : 72). La diversité des matériaux récoltés dans les plantations indonésiennes, (présentés dans le paragraphe C3 de ce chapitre) est nécessaire pour combler le manque de données historiques sur le sujet, décrypter les processus sociaux à l'œuvre au sein des communautés ouvrières, envisager la perception qu'en ont les membres de ces communautés et les quantifier.

De plus, l'observation participante permet de développer une relation de confiance et d'empathie avec les membres des groupes sociaux étudiés. Elle facilite le contact et aide le chercheur à développer un regard critique, comme l'exprime Christian Ghasarian :

« En étant présent, le chercheur peut voir ce qu'il se passe du point de vue des gens lorsque ceux-ci se préparent pour un évènement, se conforment aux règles ou les brisent. L'immersion dans leur vie quotidienne lui permet d'être moins étranger, moins intrusif. De fait, les personnes étudiées ont plus de chance d'être généreuses en informations, de se livrer à des confidences et de tolérer facilement la participation du chercheur aux rituels, s'ils voient qu'il essaie de parler leur langue et de comprendre leurs vies dans leurs diverses dimensions. Cette méthode d'enquête donne aussi à l'ethnologue la possibilité de se décentrer et de se distancier de ce qu'il prend généralement comme allant de soi » (Ghasarian, 2004 : 9).

Outre la nécessité de recueillir des informations à l'échelle de la communauté, la proximité que crée l'observation participante m'a permis de lever plusieurs barrières d'un point de vue pratique :

Tout d'abord, la culture javanaise est très empreinte d'une forte centralisation du pouvoir qui, intériorisée par les individus considérés comme inférieurs, abordent une attitude déférente et timorée envers les personnes de rang supérieur. Par exemple, dans cette culture, une personne de rang inférieur doit s'asseoir plus bas qu'une personne de rang supérieur et elle ne peut pas prendre la parole directement. Ces marques de respect sont encore très présentes dans les plantations. Il était nécessaire de créer un dispositif de rencontre le moins formel possible, afin de faciliter les échanges avec une population qui a intériorisé fortement un statut d'infériorité et à qui la parole libre est rarement accordée dans le cadre des relations de travail.

De plus, l'environnement dans lequel évoluent les ouvriers est saturé de la surveillance permanente des supérieurs : une barrière morale forte bride souvent leurs discours et notamment l'expression d'opinions sur la compagnie et l'encadrement hiérarchique. Il ne me fallait donc surtout pas être assimilée à la hiérarchie, ce qui était fort possible étant donné la couleur de ma peau (les Blancs n'occupant que des postes haut placés dans ces compagnies). L'étude des pratiques était une première ouverture au dialogue avec les ouvriers souvent intimidés et peu loquaces lors des premières rencontres. Les questions sur les pratiques et les techniques, souvent plus neutres et moins intrusives que des questions sur l'histoire familiale, les conditions de travail ou l'économie, sont idéales pour entamer une conversation.

Enfin, j'étais consciente que ma présence provoquait un biais lorsque je me retrouvais témoin d'interactions entre ouvriers et supérieurs hiérarchiques. Pour en minimiser le poids,

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

j'ai cherché à multiplier les observations et à le prendre en compte lors de l'analyse des observations. De plus, je n'ai pas uniquement pris ces observations en compte, je les ai aussi confrontées aux discours et comparées aux documents formalisant les relations (le règlement intérieur par exemple).

Cette démarche d'observation participante dans les *pondok* est, à ma connaissance, originale dans le sens où je ne connais aucune recherche ayant été effectuée de la sorte et apportant une description précise des conditions de vie des ouvriers. Elle n'a cependant pas été menée sur l'ensemble des terrains visités : après une première étude dans une plantation de Sumatra Nord pendant cinq mois, j'ai préféré opter pour une méthodologie qualitative (développée dans le paragraphe C3) mais déployée sur des périodes de temps beaucoup plus courtes.

C - Le terrain : méthode de recueil des données

Toute la première phase de terrain dans une plantation de Sumatra Nord a été menée selon les préceptes de l'observation participante ; en privilégiant le temps long de l'immersion l'enquête a abouti à la production d'un corpus de données très hétérogènes en accord avec la diversité des informations requises pour l'analyse de la question de recherche. Après cette première étude de cas exhaustive, et dans un souci d'efficacité par rapport aux délais impartis pour un travail de thèse, j'ai choisi une démarche différente. Le but en était de multiplier les études de cas afin de construire un modèle théorique de généralisation des premiers résultats. L'année en Indonésie a donc été composée de cinq mois de terrain dans la plantation de Sumatra Nord et des séjours courts (d'une semaine à deux mois) dans cinq autres plantations. À ce temps effectif sur le terrain se rajoutent le temps nécessaire à la demande d'autorisations de recherche, la collecte de données de cadrage et les périodes d'analyse de données entre deux visites de terrain.

1) Première phase d'immersion : étude ethnologique exhaustive d'une plantation centenaire

Après un mois et demi de démarches et de rendez-vous afin d'obtenir des autorisations de recherche, j'ai pu partir dans une plantation mise en place en 1911 dans la région de la

cultuurgebied, la plantation de L. Elle fut rachetée en 1986 par un groupe indonésien possédant environ 200 000 hectares sur l'ensemble du pays.

Avant les périodes d'observation participante en tant que telles, il a fallu une période de familiarisation avec le milieu de la plantation, son environnement, l'organisation interne et notamment l'organisation du travail et des relations hiérarchiques, les normes sociales prévalant. Pour cela, j'ai habité pendant deux semaines dans l'enceinte du bureau central, grand parc comprenant les bureaux, les habitations des staffs et des directeurs, un laboratoire de recherche, une mosquée, un centre sportif et des bâtiments réservés aux visiteurs, dans lesquels j'étais moi-même logée. Lors de la première semaine je parcourais en voiture la plantation et les villages alentour en compagnie d'un chauffeur et d'un employé du département administration. Cette période de reconnaissance me permit de repérer l'ensemble des habitations ouvrières et des bureaux de terrain ainsi que les principaux villages inclus dans la plantation ou situés en périphérie. Dans la mesure du possible, j'y conduisais des entretiens informels avec des personnes rencontrées. Ces deux semaines de repérages me donnèrent l'opportunité de rencontrer la plupart des responsables hiérarchiques locaux, d'appréhender la diversité des *pondok*, des situations agricoles des villages périphériques, des infrastructures de base, ainsi que d'observer plusieurs interactions entre les employés du bureau central m'accompagnant sur le terrain et les familles ouvrières.

À l'approche qualitative choisie correspond une construction par allers et retours entre les observations et la théorisation de ces observations par l'élaboration d'hypothèses intermédiaires. C'est donc progressivement que le choix des terrains et, au sein de ces terrains, le choix des études de cas et des entretiens à mener se sont dessinés. Cette idée est exprimée par cette citation de Jean-Pierre Olivier de Sardan qui différencie la construction des approches qualitatives et quantitatives de la manière suivante :

« La sociologie, marquée par les approches quantitatives, a souvent assimilé, à notre avis de façon abusive, la construction d'une problématique à l'élaboration d'hypothèses *a priori*, que la recherche empirique aurait pour but de valider ou d'invalidier. Cette approche s'impose alors dès lors qu'on établit des questionnaires en vue d'une analyse statistique. Mais elle n'est pas vraiment adaptée à la démarche de terrain socio-anthropologique, où la compréhension des logiques sociales s'élabore progressivement, où le questionnement évolue et la problématique « bouge » au fur et à mesure de la protection de

l'enquête, où le chercheur suit des « pistes » plutôt qu'il ne s'enferme dans une quête de confirmations ou de vérifications. » (Olivier de Sardan, 2009 : 77).

Ces considérations ne doivent cependant pas masquer l'intérêt d'approches croisées où le qualitatif et le quantitatif viennent se compléter. C'est pourquoi, bien que l'objet principal de ma recherche soit la compréhension des processus de protection et d'autonomie à travers l'étude d'expériences ouvrières, j'ai cherché à étayer l'analyse par des repères quantitatifs. Nous verrons que l'organisation de l'archivage dans les plantations n'a pas toujours rendu cette tâche aisée.

Les repérages de départ constituent la première phase de collecte de données. Au regard de la diversité des situations rencontrées dans les *pondok*, je pus formuler des hypothèses de terrain en lien avec le cadre théorique de la recherche : ces hypothèses sont présentées dans le tableau 3. C'est au regard de ces hypothèses que j'ai déterminé le nombre d'études de cas à mener au sein de la plantation.

	Aspect des maisons et équipements collectifs	Nombre de maisons	Signes d'initiatives économiques	Isolement
Caractéristiques des <i>pondok</i>	Certains <i>pondok</i> sont très propres, construits en briques ; d'autres, plus grands et en bois, sont d'apparence vétuste. Généralement, l'aspect des maisons est homogène dans une même zone d'habitation, mais il arrive que des maisons vétustes côtoient des maisons récentes. Tous les <i>pondok</i> ne sont pas équipés de manière identique en ce qui concerne l'accès à l'eau courante et à l'électricité.	Le nombre de maisons dans un <i>pondok</i> varie d'une vingtaine à plus de 300. Dans certains <i>pondok</i> , toutes les maisons sont habitées ; dans d'autres des maisons abandonnées tombent en ruine.	On note la présence d'animaux d'élevage, de petits commerces (épiceries, vente d'essence) et de petites parcelles de maraîchage autour de certaines maisons. Les activités sont plus ou moins développées selon les <i>pondok</i> .	Certains <i>pondok</i> sont isolés, situés à plusieurs kilomètres du premier village ; d'autres sont enchâssés dans un village. Les <i>pondok</i> sont aussi à distance variable de l'axe de communication principal et de Kisaran.
Hypothèses	Il n'y a pas de gestion homogène de l'habitat dans la plantation. Par extension, il est possible de formuler l'hypothèse que la politique de contrôle des ouvriers n'est pas homogène sur l'ensemble de la plantation.		Ces initiatives sont les signes d'une différenciation économique entre les ouvriers. L'hypothèse qui découle de cette observation est relative à l'existence de stratégies d'accumulation et d'émancipation différenciées.	De cette observation il est possible de formuler l'hypothèse suivante : tous les ouvriers n'ont pas les mêmes opportunités en termes d'insertion dans des réseaux sociaux.

Tableau 3 : Caractéristiques des *pondok* et premières hypothèses de terrain

Tester ces hypothèses implique de ne pas centrer la collecte de données sur une seule période d'observation participante dans un *pondok* donné, mais d'en choisir plusieurs afin d'appréhender la variabilité des situations. Je suis allée habiter dans 1) un *pondok* récent, présentant peu de signes d'initiatives économiques, et isolé ; 2) un *pondok* comprenant des maisons récentes et des maisons vétustes, avec présence de commerces et d'animaux d'élevage, et isolé ; 3) un *pondok* vétuste, enchâssé dans un village, proche de Kisaran et présentant de nombreux signes d'activité économique.

Il relevait à chaque fois de l'autorité du contremaître en chef du *pondok* de choisir la famille avec laquelle j'allais habiter. Une fois mes objectifs de recherche présentés, ainsi que quelques nécessités pratiques relatives à mon séjour (électricité, chambre individuelle), le contremaître se chargeait de prospecter afin de trouver une famille d'ouvriers qui

correspondait à ces critères (la nécessité de disposer d'une chambre individuelle étant le plus difficile à respecter). À deux reprises, le contremaître affirmait que sa famille était la seule à pouvoir m'accueillir (leur maison comportant une chambre de plus que celles des ouvriers). Malgré mon insistance à vouloir habiter chez des ouvriers, ceci n'a pu être réalisé que lors de la seconde période d'observation participante. Je me suis ensuite rendu compte que les contremaîtres n'avaient pas vraiment cherché une famille d'accueil, se réservant de fait le prestige de recevoir la chercheuse étrangère, et l'indemnité financière en compensation de leur accueil. Lors de la troisième recherche de famille, aguerrie et méfiante, je me mis aussi à la recherche d'une famille d'accueil, en mobilisant les réseaux de personnes rencontrées lors des précédents séjours en *pondok*. Le contremaître a tout de même su trouver de bonnes raisons pour que je n'habite pas dans la famille rencontrée de cette manière-là mais bien chez lui.

Ces aléas, outre des informations traduisant les jeux de pouvoir qui traversent les relations sociales dans la plantation, ont été autant de signaux m'incitant en permanence à explorer des réseaux sociaux nouveaux et à provoquer des rencontres autres que les connaissances des personnes chez qui j'habitais. Ceci n'a pas toujours été évident : les visites impromptues que je rendais, ma présence dans un foyer et les signes amicaux dont je pouvais faire preuve étaient à la fois la fierté des uns et la jalousie des autres. Il a fallu user de finesse et de stratégie pour mener à bien cette insertion en milieu ouvrier et obtenir des informations précises et diversifiées.

Une fois installée dans une famille, je procédais de différentes manières pour m'insérer dans les réseaux sociaux et récolter les données : j'accompagnais les membres de la famille dans leurs diverses activités hors de la maison (courses, visites de courtoisie, participation à un groupe de prière, réunion de syndicat etc.) ; je me promenais dans le *pondok* afin de rencontrer des familles ouvrières autres que celles que je rencontrais par le biais des réseaux de la famille d'accueil ; j'assistais à des moments de vie et conversations collectifs, formels (groupe de prière par exemple) ou informels (discussion à l'ombre d'un cacaoyer) sans toujours participer activement afin de comprendre quels étaient les thèmes naturellement abordés lors des échanges et les reprendre lors d'entretiens individuels ; je demandais aux gens avec lesquels j'avais acquis une certaine proximité de m'emmener rencontrer leur famille, leurs amis, dans le *pondok* et dans les alentours ; je rencontrais aussi des personnes

représentant une certaine autorité (responsables syndicaux, imams, représentants du chef de village principalement).

Lors de chaque période d'observation participante, les informations collectées peuvent être catégorisées de la manière suivante :

- Informations sur le fonctionnement général de la vie en *pondok*, obtenues par des observations et des questionnements directs, individuels ou collectifs ;
- Trajectoires de vie familiale obtenues par un ou plusieurs entretiens de vie ;
- Construction d'arbres généalogiques retraçant la situation professionnelle des parents et grands-parents, ainsi que de l'ensemble des oncles et tantes ; ces arbres généalogiques étaient un support pour amener les interlocuteurs à comparer les différentes situations, et notamment celles de salarié de plantation et d'entrepreneur individuel.
- Informations sur l'économie des ménages : dépenses, recettes, gestion de la trésorerie, capacité d'épargne et projets futurs.

Les différents guides d'entretien correspondant à ces entretiens figurent en annexe 1. Un des fils directeurs de ces entretiens, qu'il convient de souligner ici, est la dimension temporelle qui traverse l'ensemble des thèmes abordés : l'intérêt de cette recherche est de porter un regard sur le présent de la vie ouvrière en plantation, tout en le replaçant dans son contexte historique.

Les informateurs peuvent être catégorisés en deux types : les informateurs privilégiés avec lesquels je tissais une relation de confiance lors de rencontres répétées, qui m'autorisaient à les interviewer selon les diverses approches présentées. Des informateurs ponctuels, rencontrés au hasard des rencontres, avec lesquels un seul entretien (trajectoire de vie) était mené. Pendant toute la période de terrain dans cette plantation, j'ai aussi cherché à rencontrer des personnes extérieures à la plantation, vivant en périphérie, pour comprendre les liens qu'elles entretiennent avec la plantation en tant qu'institution, mais aussi pour connaître les liens qui se tissent entre les ouvriers et les autres habitants de la région.

Le tableau suivant détaille le statut des ouvriers des familles que j'ai côtoyées et enquêtées pendant le terrain :

	Nombre d'entretiens menés
Salariés permanents journaliers (ouvriers)	28
Salariés permanents mensualisés	19
Ouvriers temporaires	3 dont 2 ayant dépassé l'âge de la retraite
Ouvriers retraités	5
Ouvriers ayant démissionné	4

Tableau 4 : Détail des entretiens menés auprès de salariés permanents et temporaires

La proportion de salariés mensualisés rencontrés n'est pas représentative de la situation de la plantation. Ce décalage découle du choix de l'observation participante comme méthode de terrain : lors des trois phases d'immersion en *pondok*, ma demande de partager le logement d'une famille d'ouvriers n'a pu aboutir qu'une fois. Malgré mon insistance, les dirigeants qui choisissaient la famille d'accueil montraient une résistance forte à la satisfaire. Ils se montraient perplexes quant à ma capacité d'adaptation aux conditions de vie des ouvriers, et cherchaient vraisemblablement à prévenir d'éventuelles conversations critiques envers la compagnie. De plus, les salariés mensualisés montraient beaucoup plus de volonté et d'assurance à entrer en contact avec moi. L'autorité que leur confère leur statut (par rapport aux ouvriers journaliers), et le fait qu'ils aient bien souvent un niveau d'étude supérieur (lycée contre école primaire) sont sans doute les deux raisons principales de cette plus grande facilité à dialoguer.

En parallèle à cela, je réalisais des entretiens avec des managers et des membres de la direction de la compagnie. Il m'a été possible de recueillir des informations auprès des managers et directeurs présents sur le terrain, qui acceptaient facilement de se faire interviewer. Ces entretiens commençaient toujours par la collecte d'informations personnelles (trajectoire professionnelle) puis s'intéressaient aux relations entre ouvriers et responsables hiérarchiques d'un point de vue formel mais aussi dans leur déroulement pratique. Le guide d'entretien utilisé figure en annexe 2. À l'inverse, les différentes tentatives d'entretien avec les membres de la direction de Jakarta se sont soldées par des échecs : ils m'accordaient les rendez-vous que je sollicitais, mais guidaient ensuite la conversation sans que je puisse poser les questions préparées.

L'annexe 3 présente la liste des différentes personnes interviewées dans cette plantation, et le tableau suivant synthétise le nombre d'entretiens menés :

	Entretiens répétés dans le cadre d'un contact privilégié avec des familles ouvrières	Trajectoires de vie d'ouvriers, ouvriers retraités, démissionnaires ou femmes d'ouvriers	Entretiens avec des responsables de l'autorité (directeurs, managers, responsables de production)	Entretiens avec des personnes extérieures à la plantation
Phase de reconnaissance	0	6	8	12
Première phase d'immersion	4	15	9	4
Deuxième phase d'immersion	3	12	5	3
Troisième phase d'immersion	5	14	8	2
Total	12	47	30	21

Tableau 5 : Nombre et type d'entretiens menés pendant la première enquête

Les informations issues de ces 110 entretiens ont été complétées par la collecte de différents documents internes à la plantation relatifs à la gestion du travail et de la main d'œuvre : règlement intérieur, cahier des charges des relations entre les ouvriers et la compagnie rédigé et revu annuellement par le syndicat ouvrier majoritaire, les directions des compagnies et le bureau régional du travail, listes d'ouvriers en fonction de leur type d'habitation (vivant en *pondok* ou en maison individuelle en village), exemplaires de feuille de salaire, courriers internes. J'ai souhaité avoir accès à d'autres informations quantitatives concernant notamment l'évolution annuelle du nombre d'ouvriers ; le niveau de désorganisation des informations et notamment des archives, caractéristique commune à l'ensemble des compagnies visitées, a été un frein fort à cela. Les archives de la compagnie ne sont par exemple pas informatisées, et certaines données relatives aux ouvriers ne sont pas ou peu agrégées. À titre d'exemple, les recrutements et départs à la retraite, le recours à de la main d'œuvre temporaire et leur évolution dans le temps sont des informations qui ne sont pas

disponibles en tant que telles (leur obtention nécessiterait de reprendre chaque classeur de données mensuelles).

Enfin, les questionnements relatifs aux représentations des ouvriers ont été les plus difficiles à mener. À une question directe telle que « Que pensez-vous de la compagnie ? », les ouvriers répondaient généralement de manière évasive et floue : « Oui, c'est comme ça, c'est la vie dans la compagnie ... ». Progressivement, j'ai appris à maîtriser les formulations locales et à traduire mes questions dans les formes langagières courantes afin de dépasser la gêne occasionnée par des questions trop directes. L'idée de construire des arbres généalogiques utilisés ensuite comme support de dialogue m'est apparue une réponse à cette difficulté initiale.

De cette période de terrain j'ai pu formaliser une première analyse des dynamiques sociales au regard des hypothèses formulées dans le chapitre précédent. Dans un deuxième temps, il s'agissait de constituer un nouveau cadre méthodologique visant à généraliser les premiers résultats obtenus *via* des études de terrain d'une durée plus limitée.

2) La question de la généralisation : cinq études de cas supplémentaires

La première étude de cas et l'étude bibliographique de son histoire a permis de définir empiriquement des articulations entre différents facteurs. En premier lieu, le contexte historique et économique conditionne la politique de contrôle des compagnies et les expériences vécues des ouvriers. Il existe aussi un lien de causalité entre la politique de contrôle d'une compagnie et la capacité d'épargne des familles, ainsi qu'entre leurs expériences vécues et leurs représentations de la compagnie au sein de laquelle ils vivent.

De ces trois articulations le contexte historique et économique semble le facteur prédominant ; le deuxième temps du travail de terrain a donc consisté à faire varier ce contexte afin d'observer les changements induits sur les autres facteurs explicatifs, de mieux définir les articulations entre les différents facteurs et d'observer les changements qui en découlent.

Pour cela, l'observation participante n'était plus l'outil méthodologique le plus adapté ; plutôt que de privilégier le temps long de cette approche, j'ai choisi de mettre en place un dispositif permettant de multiplier les situations et de vérifier rapidement les hypothèses posées quant à l'articulation des facteurs par des entretiens semi-directifs. Les thématiques

abordées avec les ouvriers et leurs femmes étaient des entretiens de vie et des entretiens économiques tels que ceux présentés dans le paragraphe précédent ; les entretiens avec les représentants de l'autorité et les personnes ressources extérieures à la plantation étaient complétés par plus de questions sur le contexte économique et social de la région pour lequel les références bibliographiques étaient moins abondantes dans le cas de plantations récentes (mises en place à partir des années 1980). La possibilité de réaliser ces études supplémentaires était aussi dépendante des rencontres avec les directeurs et des obtentions d'autorisation de recherche. Deux études supplémentaires à Sumatra Nord et trois autres hors de cette province ont été nécessaires pour appréhender les effets « histoire » et « milieu » de cette province. L'illustration suivante présente la localisation par province des six enquêtes réalisées dans le pays :



Illustration 1 : Principales îles de l'archipel indonésien et localisation des études de cas par province

Le tableau 6 présente quant-à lui des caractéristiques générales des cinq études de cas mises en œuvre et des entretiens qui y ont été menés :

	Plantation de M. à Sumatra Nord appartenant à un groupe belge	Plantation de K. à Sumatra Nord appartenant à un groupe belge	Plantation de Riau (Sumatra) appartenant à un groupe indonésien	Plantation de Bengkulu (Sumatra) appartenant à un groupe belge	Plantation de Kalimantan Est (Kalimantan) appartenant à une holding anglaise
Première année de mise en place	1920	1920	1985	1987	1995
Surface exploitée (ha)	8 250	5 500	25 000	23 000	30 000
Durée de l'immersion	Une semaine	Une semaine	2 mois	10 jours	10 jours
Nombre d'entretiens de vie menés avec des ouvriers	16	12	26	12	8
Dont nombre d'entretiens comprenant une analyse économiques	4	1	2	1	2
Nombre d'entretiens menés avec des représentants de l'autorité	4	3	7	4	6
Nombre d'entretiens menés avec des personnes ressources extérieures à la plantation	3	1	2	5	3
Accès à de la littérature grise et à des matériaux quantitatifs	Cartes, documentation sur la répartition des travailleurs en fonction des tâches, rapports d'audit.		Cartes, règlement intérieur, rapports d'audit.	Cartes, rapport d'audit.	Cartes, règlement intérieur, règlement provincial.

Tableau 6 : Informations collectées lors des cinq études de cas supplémentaires

Les informations recueillies portent sur un ensemble de 112 entretiens ; le dispositif mis en œuvre pour rencontrer les personnes était très différent de celui de la plantation de L. Mis à part la plantation de Riau, où je suis restée un mois et où j'ai habité dans une famille ouvrière pendant une semaine, je n'ai pas poursuivi l'observation participante. Le temps relativement

court passé sur le terrain demandait la mise à disposition d'un véhicule afin de pouvoir parcourir les grandes distances séparant les différents lieux d'habitation d'une plantation et de réaliser plusieurs entretiens dans une journée. La collecte des données se déroulait de la sorte : je ne pouvais parcourir les plantations qu'accompagnée d'un membre de l'administration : dans quatre cas, ce fut une personne du département « Community Development » ou « Développement durable » ; dans le cas de l'étude à Riau, il s'agissait d'un employé du centre de recherche chargé de faire le lien entre la production et la recherche au sein de la plantation.

Ces cinq études de cas supplémentaires se sont avérées suffisantes pour mettre en perspective les résultats de la première étude et réaliser une analyse complète des expériences vécues des ouvriers. Elles définissent une dichotomie forte qui distingue les trajectoires des ouvriers dans les plantations récentes et de celles des ouvriers dans les plantations anciennes.

3) La collecte de données de cadrage

Le contexte socio-économique est le facteur explicatif prédominant dans les variations d'expériences vécues par les ouvriers. Afin de proposer une caractérisation du contexte provincial de chaque étude de cas, je me suis rendue aux archives provinciales et nationales. J'y ai cherché des données à l'échelle du district (*kecamatan*) concernant plusieurs indicateurs :

- L'évolution annuelle des densités de population ;
- L'évolution annuelle des taux de chômage ;
- L'évolution annuelle des surfaces forestières ;
- L'évolution annuelle des surfaces plantées en palmier ;
- L'évolution annuelle des prix du foncier.

Les données disponibles remontent à la fin des années 1970 pour les districts de Sumatra Nord, au début des années 1990 pour les autres provinces. Je n'ai pas trouvé de données agrégées à l'échelle des districts, et j'ai donc réalisé ce travail de compilation moi-même. Le résultat de ce travail est bien souvent inexploitable et ce pour plusieurs raisons :

- D'une année sur l'autre le mode de calcul d'un indicateur n'est pas toujours le même pour un même district ;

- D'une province à l'autre, les indicateurs proposés diffèrent ;
- Agrégés, certains indicateurs présentent une évolution incohérente et inexplicable.

Les densités de populations actuelles semblaient fiables et ont été utilisées dans cette thèse. Afin de palier l'absence des autres données de cadrage nécessaires, j'ai cherché à retracer l'évolution de ces indicateurs pendant les entretiens : le prix du foncier, l'abondance des terres couvertes de forêts, les vagues de migration, l'état du marché du travail, les niveaux de salaire principalement. L'évolution dans le temps de ces données était recueillie par entretiens ; des observations directes pouvaient aussi renseigner sur certains aspects. Par exemple, la présence de très petites parcelles d'agriculture vivrière ou l'élevage de chèvres, qui sont des activités à faible productivité de la main d'œuvre, est un indicateur de saturation économique d'une région.

4) Le traitement des données

Ce travail a été réalisé en deux temps : un premier temps, progressif et réparti tout au long de l'année d'enquête de terrain, et un deuxième temps d'un mois en France dès mon retour.

Au fur et à mesure des observations et des entretiens, des grands thèmes se dégagent, que je pouvais eux-mêmes décomposer selon un ensemble de sous-thèmes. Pour cela le temps long de l'observation participante s'est avéré particulièrement adapté. Par exemple, après un mois et demi de présence dans la plantation de L. un interlocuteur a abordé de lui-même un thème encore inexploré dans les questions en évoquant une récompense obtenue après 25 ans de travail. Il m'est alors apparu que le système de récompense était une des dimensions de la création de cet attachement. J'ai ensuite cherché à lister les récompenses proposées ; enfin, je complétais mon guide d'entretien par des questions sur les récompenses. Au fur et à mesure de l'avancée de l'enquête je construisais donc un tableau de thématiques et d'indicateurs associés, et j'envisageais la variabilité de ces indicateurs entre les différentes plantations étudiées, ou entre les différents individus interrogés.

En parallèle à cela, et comme évoqué plus haut, je formulais régulièrement des hypothèses intermédiaires afin de les confronter à de nouvelles observations. C'est ainsi que je pouvais savoir si les entretiens avaient été suffisants pour épuiser ou non chaque thème. L'étape la plus importante dans cette démarche eut lieu entre la première phase de l'enquête

(dans la plantation de L.) et les cinq études de cas supplémentaires : il était, à ce stade du travail, nécessaire de dégager des hypothèses fortes sur la possibilité de généralisation, donc de trouver des indicateurs d'une situation et d'imaginer s'ils pouvaient changer dans d'autres situations, et si oui, comment.

Enfin, la retranscription des entretiens a été réalisée pour partie en Indonésie et pour partie en France. Ce n'est qu'alors que j'ai extrait, traduit et classé par thèmes les citations les plus pertinentes afin de les mobiliser facilement lors du travail d'écriture. La traduction des citations est un point qui m'a beaucoup interrogée ; en effet, la langue indonésienne est plus concise que la langue française, et elle utilise bien moins de prépositions et d'articles. Une combinaison de deux mots peut donc être traduite de plusieurs manières en français. Bien que comprenant la totalité de ce que les interlocuteurs exprimaient, la traduction de leurs propos me confrontait aux incertitudes inhérentes à cette tâche. Ceci m'imposait donc une grande rigueur dans la mobilisation des citations. D'une manière générale, le fait d'être immergée dans une société éloignée de la mienne a été à l'origine de nombreuses réflexions sur la qualité d'anthropologue et la posture à adopter sur le terrain.

D - La posture d'anthropologue

Bien que mobilisant dans l'analyse théorique des concepts de la tradition sociologique, l'approche de terrain de cette thèse est résolument anthropologique. Cette dimension a suscité des réflexions constitutives de la recherche qui sont explicitées ici.

1) La connaissance du pays

Pierre Bourdieu dans sa théorie de la pratique (Bourdieu, 2000) définit la notion d'objectivation participante comme l'objectivation du rapport subjectif du chercheur à son objet (Bourdieu, 1989) ; il exprime ensuite un reproche aux ethnologues qui, selon lui, se contentent trop souvent d'objectiver et privilégier les règles, les normes sociales, les valeurs dominantes par rapport à la manière dont les acteurs se les approprient et les utilisent par différentes stratégies. En complément de cette critique, il me semble important de préciser que l'étude d'une société autre nécessite un temps de reconnaissance et de compréhension, voire même d'incorporation de ses règles, normes et valeurs dominantes ; ce n'est qu'ensuite qu'il devient possible d'observer et prendre en compte les écarts à ces repères normatifs.

Pour ma part, le terrain de thèse n'a pas été abordé sans aucune connaissance du pays : j'y avais effectué des séjours régulièrement pendant les quatre années précédentes, à l'occasion d'un stage de master pour l'obtention du Diplôme d'Agronomie Tropicale (pendant lequel j'avais déjà choisi d'habiter au sein d'un village rural) puis de plusieurs missions professionnelles d'enseignement et de coordination institutionnelle au sein de l'UNILA, l'Université du Lampung. Ces expériences préalables ont été un atout majeur pour la conduite de l'enquête de terrain. Tout d'abord, elles m'avaient permis d'acquérir une certaine maîtrise et une pratique orale de la langue indonésienne, indispensables dans les situations d'observation participante. D'autre part, la connaissance de la culture indonésienne, et notamment de la culture javanaise acquise lors des premiers séjours, a facilité la socialisation avec les normes et valeurs prévalant dans le milieu ouvrier, et l'intériorisation des attitudes et réactions attendues lors des prises de contact, rencontres et entretiens avec des membres de la hiérarchie. Ces séjours préalables en Indonésie m'avaient en effet permis d'acquérir une première connaissance des valeurs dominantes par la socialisation à des milieux autres qu'ouvriers (universitaires et paysans) et ainsi d'aborder l'étude des plantations avec des repères qui étaient pour autant de points de comparaison et de mise en perspective de mes observations.

2) La vie en *pondok*

Lors des périodes d'observation participante dans les *pondok*, l'accueil qui m'était réservé était toujours cordial et bienveillant. Quelle que soit leur position dans la hiérarchie, les interlocuteurs rencontrés ont toujours fait preuve de curiosité et d'intérêt par rapport à ma personne. Plusieurs aspects des relations tissées avec les familles ouvrières nécessitent cependant d'être explicités pour appréhender la collecte des données.

Les cinq séjours que j'avais réalisés en Indonésie avant le terrain de thèse (d'une durée cumulée d'environ un an) m'avaient amenée à une maîtrise de la langue nationale suffisante pour envisager de travailler sans interprète. Je n'ai effectivement jamais été confrontée à des problèmes d'incompréhension majeurs pendant toute la durée de l'enquête. Un temps d'adaptation a toutefois été nécessaire pour intégrer le vocabulaire et les expressions propres à la classe ouvrière étudiée ; le recours au dictionnaire (Labrousse, 1984) a été utile pendant tout le séjour.

Dans la plantation de L. où a été réalisée l'étude exhaustive, la grande majorité des ouvriers sont des descendants de migrants javanais et, bien que maîtrisant la langue nationale qu'est l'indonésien, ils emploient couramment un dérivé d'une des langues vernaculaires de Java¹ (le plus bas niveau de Javanais, ou *ngoko*). Le fait de ne pas pratiquer cette langue a été un désavantage certain lors de nombreuses situations collectives telles que des conversations informelles entre voisins pendant lesquelles je ne participais pas activement, mais cherchais à comprendre et à hiérarchiser les thématiques abordées. Surprise et gênée par l'utilisation courante de cette langue, je me lançais rapidement dans l'apprentissage de ses rudiments. Cet exercice était un très bon point de départ dans les conversations ; les habitants des *pondok* étaient très amusés de me voir apprendre cette langue qui est pour eux un réel symbole de leurs origines et de leur histoire. Elle traduit en effet leurs racines javanaises mais aussi, conscients de l'évolution du dialecte par rapport à sa forme initiale, leur implantation à Sumatra Nord. Je n'ai cependant jamais pu maîtriser suffisamment le Javanais pour conduire des entretiens dans cette langue.

D'une manière générale, les personnes rencontrées dans le milieu ouvrier étaient impressionnées par ma personne, répétant souvent, pour ceux qui étaient nés après les années 1950, qu'ils n'avaient jamais vu de personne occidentale ailleurs qu'à la télévision ou, pour d'autres, qu'ils n'avaient jamais parlé directement avec une personne blanche. Dès le premier contact, je me présentais comme étudiante d'une université javanaise ou me laissais présenter quand j'étais introduite par une personne déjà connue. Les habitants des *pondok* étaient souvent impressionnés par le fait que je fasse des études supérieures. Après un premier moment d'hésitation plus ou moins long, les langues se déliaient. Avant de ne me lancer moi-même dans un entretien ou une simple série de questions, les personnes nouvellement rencontrées me questionnaient inévitablement sur ma vie privée. Effectivement, les différences entre elles et moi étaient suffisamment importantes (étrangère/indonésien, femme seule/vie communautaire, milieu universitaire/milieu ouvrier et donc par extension riche/pauvre) pour qu'elles éprouvent le besoin d'en savoir plus sur ma personne afin de me placer dans une des catégories socioculturelles de leurs représentations de l'ordre social. De

¹ Le Javanais comporte plusieurs niveaux de langage, dont les deux principaux sont le *ngoko* et le *krama* ; le choix du niveau de langage dans une conversation dépend du rang social des personnes à qui l'on s'adresse, de l'âge et du degré d'intimité. Les ouvriers des plantations ne maîtrisent que le *ngoko*, niveau de langage le plus inférieur, réservé aux gens de bas rang. À ce propos voir Moedjanto, 1993.

ce fait, j'ai préféré composer un personnage en accord avec les attentes de mes interlocuteurs afin de faciliter l'intégration : j'étais pendant toute cette période une femme mariée à un expatrié français vivant à Jakarta, travaillant dans le milieu de l'immobilier. Lors de chaque nouvelle rencontre, je me soumettais donc à un interrogatoire assez stéréotypé et intrusif centré sur mon mari et ma vie maritale, pouvant aller jusqu'à connaître le mode de contraception utilisé ou le montant du salaire d'un expatrié à Jakarta. Une fois ces présentations faites, il était alors possible de discuter, de partager et, si la situation s'y prêtait, de conduire un entretien. J'étais donc aussi souvent interviewée que je n'interviewais de personnes et, en un sens, aussi manipulée que je manipulais un semblant de relation amicale avec les interlocuteurs, dans le seul but d'obtenir des informations. Ces rencontres n'auraient jamais eu lieu sans le prétexte de la recherche ; le biais qui en découle, inévitable, a engendré en moi un questionnement déontologique sur la nature des relations construites sur le terrain. Occultant mon identité réelle, je ressentais d'autant plus le caractère artificiel des liens tissés et je ne pouvais qu'accepter d'autant plus de subir les interrogatoires permanents des gens qui m'entouraient. Tout cela n'était pas sans me rappeler les dispositions intérieures d'Olivier Schwartz lors de son enquête chez les familles ouvrières du Nord de la France et dont la lecture m'a beaucoup apporté :

« Le rapport enquêteur / enquêtés emprunte certes à la forme d'une communication ; il doit même savoir jouer, pour s'y glisser, de tous les réseaux de sociabilité disponibles ; mais il est, quant au fond, le contraire même d'un échange. (...) Comment dissimuler à quel point toute [cette] enquête est tributaire d'une forme d'intrusion douce et manipulatoire dans la vie des sujets, d'un effort permanent pour voir ce qui n'a pas à être vu et sans se faire voir ? (...) Le voyeurisme de l'ethnologue – qui est prise de possession par le regard – se double ici d'un « écouteurisme » permanent caractérisé par la posture inverse : don de soi, de son temps, de son attention, de sa disponibilité. Don excessif et souvent éprouvant, mais pervers aussi, puisque manipulatoire en son essence : on se fait voler pour mieux voler à son tour. » (Schwartz, 1990 : 51-53)

Les femmes et les personnes âgées étaient des interlocuteurs privilégiés alors qu'il a été beaucoup plus difficile de créer des liens avec les ouvriers de vingt à quarante ans ; rares étaient ceux qui m'adressaient la parole directement, sûrement par peur d'alimenter des rumeurs ou de subir les représailles de leur femme. Le fait d'être une femme orientait donc énormément les possibilités d'entretiens. De plus, les hommes étaient généralement absents

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

des *pondok* une partie de la journée, pendant les heures de travail. Les femmes ont donc été des interlocutrices plus nombreuses que les hommes. J'ai aussi réalisé des entretiens avec des personnes âgées, des ouvriers à la retraite, disponibles, et avec lesquels la différence d'âge anéantissait les possibles soupçons de méfiance.

Un sentiment de crainte par rapport à un éventuel comportement trop intrusif de ma part dans la vie privée des familles a marqué fortement mon attitude pendant la période d'observation participante. Les personnes avec qui je vivais rappelaient sans cesse leur infériorité de statut, et la supériorité du mien ; ceci me gênait dans le sens où je me refusais à utiliser ce différentiel pour développer activement des relations sociales au sein des *pondok*. Par exemple, j'attendais d'être invitée pour franchir le pas d'une maison et n'allais jamais directement frapper aux portes ; je doutais toujours du bon moment pour solliciter des discussions, craignant de forcer la main ou de déranger. Afin que ces appréhensions ne soient pas trop nuisibles à la collecte des données, je cherchais une manière de faciliter les premiers contacts. J'eus l'idée de prendre les gens en photo (et, plus généralement, de me faire prendre en photo avec eux) puis de revenir leur rendre visite quelques jours plus tard afin de leur offrir la photo. L'appareil photo, symbole de la différence de statut, m'a permis de limiter la peur d'être intrusive en abordant les relations par un don et non par une demande. Ce dispositif eu beaucoup de succès ; pendant les trois mois d'observation participante, plus de deux cent photos furent distribuées. Il ne mit cependant cesse au questionnement permanent qui m'habitait quant à ma présence dans les *pondok*.

Le choix d'une méthode fondée sur l'observation participante me permettait de bénéficier d'un cadre le moins formel possible pour rencontrer les familles ouvrières. Je n'ai que peu été présente sur les lieux de travail (afin de ne pas déranger), et les entretiens ont tous eu lieu dans le cadre de la vie privée.

L'ensemble des entretiens menés avec les familles ouvrières a rarement pu être réalisé en tête à tête. Le mode de vie dans les *pondok* (et assez communément dans la culture javanaise) est tel que les moments de solitude sont rares, et la plupart des activités de la vie quotidienne sont réalisées collectivement. Les moments de détente sont aussi partagés. J'étais donc plus souvent confrontée à des groupes d'hommes et de femmes qu'à des personnes seules. De plus, je constituais des réseaux de connaissance en m'appuyant sur les relations des personnes que je connaissais déjà. Les personnes qui me présentaient à de nouveaux

interlocuteurs assistaient à la rencontre. Lors d'entretiens individuels, il a donc très souvent fallu jongler avec les interférences des personnes qui y assistaient. J'ai aussi profité de ces configurations pour orienter des discussions collectives.

Je participais le plus souvent possible aux activités collectives qui structurent la vie dans les *pondok*. Les habitants avaient du mal à me situer clairement au niveau professionnel, ayant du mal à concevoir que la vie d'ouvriers de bas rang social puisse présenter un quelconque intérêt de recherche. Globalement, bien que rapidement à l'aise dans les interactions avec moi, les personnes rencontrées se montraient méfiantes dès qu'il s'agissait de la prise de notes ou de l'enregistrement. De ce fait, j'ai rapidement choisi de mémoriser les informations obtenues lors des premiers échanges avec une personne (principalement des trajectoires de vie) et de les noter *a posteriori* dans mon carnet de terrain. J'eus bien entendu des relations plus privilégiées avec quelques familles et notamment celles chez qui j'habitais, avec lesquelles j'utilisais la prise de notes directe indispensable pour les entretiens économiques, et les entretiens fondés sur la construction d'un arbre généalogique. Cependant, la grande majorité des informations récoltées dans la plantation de L. ont été retranscrites de mémoire dans un journal de terrain. Les citations du chapitre IV, qui mobilisent ces résultats, ont été mémorisées et retranscrites directement ou rapidement (pour des phrases courtes répétées plusieurs fois par une personne).

3) Le temps court des études de cas supplémentaires

Le deuxième temps de l'enquête de terrain a été mené de façon très différente. Les cinq études de cas qui ont suivi l'étude exhaustive étaient réalisées dans un laps de temps beaucoup plus court (d'une à six semaines dans chaque plantation). Les rencontres avec des familles ouvrières consistaient en une simple conduite de l'entretien après une rapide présentation de mon statut universitaire et de mes objectifs de recherche. Je menais parfois jusqu'à six entretiens par jour. Dans ces conditions, l'usage de l'enregistreur s'est avéré indispensable. Ma venue et mon souhait de mener des entretiens étaient généralement annoncés aux ouvriers, ce qui facilita le contact.

Dans chaque plantation étudiée, je cherchais à m'entretenir avec des personnes de profils différents : ouvriers et femmes d'ouvriers, possédant ou non de la terre ou un commerce, ouvriers pionniers, ouvriers migrants ou locaux, contremaîtres, dirigeants, chefs de villages périphériques. Afin de mener ces entretiens, les dirigeants des plantations visitées

mettaient à ma disposition une voiture (généralement la plus belle voiture de la plantation), un chauffeur et une personne du département des ressources humaines. Les chauffeurs ont toujours été des personnes ressources primordiales ; ils connaissent très bien les plantations et leurs habitants. Ils savaient donc me guider vers des interlocuteurs, plutôt loquaces, et correspondant aux profils ciblés.

Il arrivait que le manager de la plantation insistât pour accompagner la visite. Cette configuration était radicalement opposée à celle que je m'étais efforcée de créer pendant les mois d'observation participante. Bien qu'elle m'ait permis d'assister à de nombreuses interactions entre ouvriers et supérieurs hiérarchiques, elle n'était pas idéale pour amener les ouvriers à s'exprimer sur leurs perceptions de la vie dans les plantations. Ce dispositif était indéniablement plus provocant en termes d'intrusion dans la vie des familles que ma présence prolongée en *pondok* pendant la première étude, et il m'amena à comprendre à quel point la gêne et la peur de l'intrusion étaient un cas de conscience qui me concernait uniquement et ne touchait pas les dirigeants.

4) Entretiens avec les représentants de l'autorité

Contrairement aux données collectées dans les *pondok*, les entretiens avec les managers et les directeurs étaient convenus par rendez-vous et se déroulaient dans le cadre formel des relations professionnelles. Je n'avais donc pas à affronter de comportements intrusifs ou de timidité face à une personne ayant intériorisé un sentiment d'infériorité. Ces représentants de la hiérarchie étaient intrigués par la personne que j'étais, jeune étudiante en doctorat (alors que l'inscription en doctorat en Indonésie se fait communément entre quarante et cinquante ans) qui acceptait d'aller vivre avec les ouvriers, dans des conditions de vie précaires inadaptées au rang social auquel ils m'associaient.

Le débat international sur les méfaits de la production d'huile de palme influait sur leur attitude à mon égard, et leur discours était emprunt de la volonté de ne montrer que le meilleur de la plantation, dont une politique sociale irréprochable. Je sentais chez certains la volonté de répondre aux questions par des propos qu'ils imaginaient être ceux que j'attendais, ou encore de manière volontairement protectrice envers la politique de leur compagnie. Par exemple, je demandais au directeur de la plantation de L. comment d'après lui, expliquer les différences de niveau de vie entre ouvriers. Sa réponse commençait ainsi : « Oh oui, oui, oui, je vois ce que tu veux dire ... » Je pensais donc qu'il allait invoquer un effet milieu, ou une

propension variable à épargner ou à consommer. Sa réponse fut d'autant plus surprenante : « Il ne faut pas croire que la compagnie ne traite pas tous les ouvriers de la même manière. Nous avons un règlement, et nous l'appliquons de la même manière pour tout le monde. C'est comme cela que c'est juste », furent, de mémoire, ses mots. Cet exemple est caractéristique des relations que je pouvais entretenir avec les dirigeants : empreintes à la fois de sympathie et de méfiance. Il me fallait donc faire la part des choses et intégrer cette dimension dans la formulation des questions.

L'enquête de terrain a certainement été le temps le plus délicat de cette recherche ; il lui confère aussi toute sa richesse et son originalité. Le temps long de l'enquête, la construction progressive de la méthodologie au regard des résultats qui s'accumulaient m'ont permis de collecter des données au plus proche des questionnements théoriques.

Conclusion

Cette première partie de la thèse comprend trois chapitres à partir desquels est ensuite structurée l'analyse des résultats de l'enquête. Le premier chapitre propose une relecture de l'histoire des plantations en Indonésie, en insistant sur la forme de l'encadrement des ouvriers et l'organisation du travail, l'influence des mouvements de contestation sur leur évolution ainsi que le rôle du gouvernement et des autorités publiques dans la médiation entre ouvriers et compagnies. La colonisation agricole de la province connaît quatre périodes fondées sur l'évolution des dynamiques ouvrières et paysannes. De 1863 aux années 1930, les politiques de contrôle des ouvriers reposent sur un gouvernement des hommes par le travail forcé et la violence physique. L'acheminement de travailleurs venus d'autres îles de l'archipel voire de pays voisins est une problématique prégnante pour les planteurs car il n'existe pas encore de marché de la main d'œuvre localement. Les mouvements de contestation de l'hégémonie des planteurs sont ponctuels et revêtent la forme d'assauts aux supérieurs principalement. À partir des années 1930, les planteurs délaissent le travail forcé, trop coûteux en vies humaines et donc en frais d'acheminement, et instaurent un encadrement des ouvriers plus paternaliste, centré sur la cellule familiale comme unité de gouvernement et organisé autour de tutelles d'ordre extra-capitaliste telles que la fourniture d'un logement, la prise en charge médicale, la distribution de vivres. Ces changements n'enraient en rien les revendications ouvrières, encore détachées de tout ancrage politique, qui prennent la forme d'occupations illégales de terres ou de révoltes et assauts ponctuels. Le marché du travail se structure localement et les planteurs s'affranchissent progressivement des migrations. À partir de la Seconde Guerre mondiale et l'Indépendance du pays, les mouvements de revendication sont soutenus par un engagement politique prononcé des ouvriers. Les occupations illégales sont en expansion, les grèves sont nombreuses, et les améliorations des conditions de travail entérinées par le droit du travail à l'échelle nationale. Pour compenser les pertes économiques liées à cela, les compagnies de plantation organisent la rationalisation du travail et l'augmentation de sa productivité. La prise en charge de la vie privée des familles ouvrières par des tutelles est encore une caractéristique forte des politiques de contrôle. En 1965, les événements politiques nationaux ont des répercussions fortes dans les plantations puisque 16% de la population est massacrée lors d'un pogrom anti-communiste. Dès lors, les mouvements de contestation sont neutralisés et le modèle de la grande plantation connaît depuis les années 1970 un succès sans pareil. Dans un contexte de soutien politique aux grandes compagnies et de prix élevés de

l'huile de palme sur les marchés internationaux, les grandes plantations de palmiers à huile voient leurs surfaces multipliées par plus de dix entre 1970 et aujourd'hui. On distingue alors dans la thèse les plantations d'héritage colonial mises en place à Sumatra Nord à partir des années 1860 des plantations récentes, présentes sur d'autres provinces du territoire indonésien, et mises en place à partir des années 1980 en ce qui concerne les plantations privées. La question des dynamiques salariales dans l'ensemble des plantations n'a pas été étudiée, à ma connaissance, depuis les travaux d'Ann Stoler qui couvrent la période de 1870 à 1979. Un des objectifs de cette thèse est de remédier à cela, en analysant les dynamiques ouvrières contemporaines tout en retraçant leur évolution depuis les années 1970.

À partir de ces premiers résultats, le second chapitre, qui expose le travail de conceptualisation du capitalisme de plantation entre 1863 et 1965, constitue le cœur du cadre théorique de la recherche. La construction d'un idéaltype du capitalisme de plantation à partir de celui du capitalisme et en reprenant les éléments de l'histoire sociologique y est central. Les travaux de Max Weber, de Raymond Aron puis de Luc Boltanski et Ève Chiapello sont discutés pour retracer les grandes caractéristiques constitutives du capitalisme : organisation rationnelle de la production dans un cadre bureaucratique, conséquences sur les dynamiques et relations entre groupes sociaux, existence de motifs individuels et collectifs de l'engagement. L'énonciation de ces grandes spécificités permet de les écarter de la construction de l'idéaltype du capitalisme de plantation. Il s'agit en effet de centrer l'analyse sur les spécificités de ces systèmes. La relecture de leur histoire sociale définit deux caractéristiques constantes et singulières : le caractère totalitaire de l'encadrement des ouvriers et de leurs familles, y compris dans la sphère domestique, ainsi que la permanence du conflit comme mode de régulation des relations salariales. C'est donc sur ces deux critères que l'idéaltype historique du capitalisme de plantation, qui sert de référentiel théorique tout au long de l'analyse des données empirique, est construit. Ensuite, plusieurs éléments de l'histoire récente du pays tels que le mouvement d'expansion actuel des plantations, l'histoire récente des syndicats et de la critique ouvrière nationale, ou encore celle de la critique environnementale de l'huile de palme, laissent entendre que le conflit n'est plus central dans l'imposition du capitalisme de plantation. Ainsi, l'hypothèse forte d'un changement d'état du capitalisme de plantation à partir des années 1970, construite sur ces arguments, est énoncée comme fil directeur de la recherche.

Deux éléments du contexte national, le système public de protections sociales et les dynamiques de colonisation foncière, sont ensuite développés. Le régime d'État-social mis en place en Indonésie s'appuie fortement sur la sphère des compagnies privées en ce qui concerne la prise en charge des salariés : les textes de loi légitiment l'intrusion des compagnies dans la vie privée en imposant la fourniture d'un logement, d'un accès aux soins médicaux, d'un lieu de culte, d'écoles pour les enfants et d'autres tutelles d'ordre extra-capitaliste. Le caractère totalitaire du contrôle, décrit tout au long de l'histoire de Sumatra Nord et constitutif de l'idéaltype, se retrouve aujourd'hui encore dans le droit du travail indonésien. C'est dans ce cadre que les trajectoires ouvrières observées sur le terrain sont à prendre en compte et à analyser ; il est important de le garder en mémoire. L'étude des dynamiques de front pionnier montre ensuite en quoi la colonisation actuelle des terres agricoles est rapide et structurante dans les îles extérieures de l'archipel, et ce d'autant plus que l'État n'intervient pas dans les échanges fonciers. Cet aspect constitue, nous le verrons dans la partie suivante, le facteur explicatif principal des résultats de la recherche.

Le troisième chapitre présente les éléments principaux de la construction, théorique et pratique, de la démarche de terrain. Le choix d'une approche qualitative, la difficulté d'accès au terrain, les informations collectées, les contraintes d'une insertion en milieu ouvrier en sont les grands thèmes. L'enquête, déroulée pendant une année dans six plantations différentes, a permis la collecte de matériaux très hétérogènes tels que des récits de vie, des observations monographiques, des analyses économiques. Ils confèrent à la recherche une dimension empirique forte qui vient équilibrer le choix théorique non moins fort qu'est la constitution d'un idéaltype. La confrontation de ces deux dimensions, qui structure les deux parties suivantes, valide l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation et en dévoile les formes contemporaines.

Partie II : Les formes contemporaines de l'autonomie ouvrière

La confrontation de l'idéaltype historique du capitalisme agraire aux trajectoires des ouvriers de plantations observées pendant l'enquête de terrain démontre l'évolution de cet idéaltype. S'il traduit la configuration des relations entre ouvriers et dirigeants jusque dans les années 1970, il n'est plus adapté pour qualifier l'autonomie et la sécurité des ouvriers depuis cette période. Les expériences vécues de ces derniers sont de deux types : la thèse définit ainsi deux formes d'autonomie, l'*autonomie contrôlée* et l'*autonomie conquise*, associées à deux formes de sécurité. Afin de saisir les modalités de leur émergence et de les analyser, reprenons les étapes du raisonnement aboutissant à la construction de l'idéaltype historique.

L'idéaltype du capitalisme construit à partir des travaux de Max Weber, de Raymond Aron puis de Luc Boltanski et Ève Chiapello, confronté à l'histoire sociale des compagnies de plantation, met en lumière la tension particulière qui prévaut entre autonomie et sécurité pour les ouvriers de plantation des années 1860 aux années 1970. Cette tension découle de la présence de tutelles d'ordre extra-capitaliste et traduit l'empreinte des compagnies de plantation dans la vie privée des familles ouvrières, notamment sur leur liberté d'action hors du cadre du travail salarié. L'idéaltype du capitalisme de plantation est alors défini par deux dimensions : premièrement, la dimension de l'imposition d'un contrôle total sur les ouvriers par les compagnies qui détiennent le monopole des protections dont ces derniers bénéficient et deuxièmement la dimension du conflit comme élément central de la régulation de ce capitalisme.

Les conflits et revendications ouvrières ont cessé depuis 1965 dans les plantations, contrairement aux autres secteurs productifs du pays ; la critique des compagnies de plantation s'est déplacée vers la dénonciation du caractère néfaste de la production d'huile de palme en termes de conservation de la nature. La critique sociale ouvrière est depuis limitée. Les compagnies de plantation ont vu leur puissance économique croître de manière exponentielle depuis les années 1970. Ces trois arguments amènent à faire l'hypothèse d'une intégration de la critique ouvrière par le capitalisme, et donc d'un déplacement, d'un changement d'état de ce dernier. L'idéaltype du capitalisme agraire, tel que défini précédemment, nécessite d'être réétudié au regard de cette évolution.

Ce changement d'état s'est effectué dans un contexte national de régulation publique minimale du foncier et du travail. Connaître le niveau de marchandisation du travail en

Indonésie donne à reconsidérer la gamme de protections dont peuvent bénéficier les salariés : tutelles privées et solidarités primaires sont les deux sources de sécurité envisageables. Connaître le niveau de marchandisation du foncier s'avère nécessaire pour comprendre les stratégies d'autonomie et de sécurité qu'il est possible de mettre en œuvre hors du cadre d'une plantation. L'absence de régulations publiques des marchés du travail et du foncier entraîne un rapport très direct entre l'état de ces marchés et les expériences vécues des ouvriers de plantation, en déterminant les trajectoires ouvrières possibles en termes d'autonomisation et de recherche de sécurité.

1) Les évolutions possibles du capitalisme de plantation

Le mouvement de démantèlement des protections sociales des ouvriers de plantation mis en œuvre dans les années 1970 est concomitant à une évolution du droit du travail qui renforce la légitimité des compagnies à fournir des protections aux salariés, et notamment des protections tutélaires. Ce renforcement de la légitimation des régulations privées dans le rapport à l'emploi à partir des années 1970 semble à première vue conforter l'idée d'un contrôle total des familles ouvrières par les compagnies tel qu'il est mis en valeur dans l'idéaltype historique du capitalisme agraire. Pourtant certains éléments, tels l'affaiblissement de la critique ouvrière et le mouvement d'expansion du capitalisme de plantation laissent penser que le capitalisme de plantation a évolué.

Le point qui pose problème est donc le suivant : alors que le monopole des compagnies se renforce, ces dernières parviennent à établir une diminution des protections sans soulèvement de la critique ouvrière. Les quarante années qui suivent le démantèlement des protections sont elles aussi marquées par l'absence de critique ouvrière, et ce dans un contexte de construction d'une critique internationale virulente, et d'une critique ouvrière prononcée dans d'autres secteurs économiques indonésiens. Comment éclaircir cette apparente contradiction ? Premièrement, comment les familles ouvrières parviennent-elles à combler les manques issus du démantèlement des protections ? Deuxièmement, comment se fait-il que cela se fasse dans un contexte de paix sociale ? Quel est le nouveau mode de régulation ayant été substitué au conflit qui remporte l'adhésion des familles ouvrières ?

Ces deux séries de questions ouvrent sur une première hypothèse : à la manière des entreprises capitalistes occidentales depuis les années 1990, les dirigeants des compagnies de plantation ont transformé le rapport de dépendance totale des ouvriers dans le sens d'un

relâchement de cette contrainte. À une imposition économique régulée par le conflit se substitue une régulation par une plus grande autonomie des salariés, l'autonomie étant ici comprise non pas comme l'autonomie procédurale dans l'organisation et la réalisation du travail, mais comme le relâchement du contrôle de la vie privée dans le but d'une plus grande capacité à construire des stratégies de protection localement.

Cette hypothèse est cohérente au regard de l'affaiblissement de la critique ouvrière : l'octroi d'une plus grande autonomie peut justifier sa neutralisation, à l'image de ce qui est observé dans la transformation du capitalisme entre 1960 et 1990 en France et l'émergence du « néo-management » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 125). Le déplacement de la critique sur la scène internationale et vers l'identification de nouveaux dangers témoigne d'une redéfinition des épreuves de justice au sens que Luc Boltanski et Laurent Thévenot donnent à cette expression (Boltanski, Thévenot, 1991), ce qui appuie aussi la première hypothèse.

De plus, dans le cadre d'un État social peu développé, il est vraisemblable d'envisager en seconde hypothèse une orientation de cette autonomie nouvelle dans des stratégies d'accession à un patrimoine privé, telle que cela était le cas en France avant la mise en place d'une définition contractualiste du travail et de protections collectives associées (Castel, 1995 : 345). La connaissance des mécanismes de front pionnier permet d'élaborer plus finement cette deuxième hypothèse. L'absence de régulations centralisées du marché du foncier et le rythme rapide d'évolution d'une région localement laissent entrevoir une grande diversité des expériences vécues par les ouvriers dans leurs stratégies d'accès au foncier. Cette hypothèse repose sur les disparités de développement territorial indonésien. En relation avec cela, il convient de se pencher sur la diversité des expériences vécues pour explorer les différentes facettes du capitalisme de plantation. Cette deuxième hypothèse devient alors : dans les premières phases de développement d'un front pionnier, alors que l'accès au foncier est aisé, la construction de stratégies locales de sécurité est plus aisée que lorsque le marché de la terre est saturé. De cette hypothèse découle la construction de l'enquête de terrain qui vise à étudier les expériences vécues des ouvriers dans des contextes d'abondance et de saturation foncière.

Les deux hypothèses structurent l'analyse des résultats de terrain : la première énonce un relâchement du contrôle des ouvriers au sein des plantations auquel est associée l'idée d'un changement dans le mode de régulation du capitalisme, du conflit à l'autonomie ; la seconde

est l'hypothèse d'une appropriation de cette autonomie par des stratégies de constitution de patrimoine foncier, stratégies plus ou moins abouties en fonction de la nature du marché de la terre. En d'autres termes, il est envisagé ici que le puissant système paternaliste des plantations, fondé sur le conflit et de ce fait freiné dans son développement, évolue et contourne la critique par le relâchement partiel du contrôle des ouvriers. Plusieurs études de terrain, correspondant à des contextes fonciers variables, sont mobilisées pour analyser le fonctionnement du nouvel état du capitalisme et ses éventuelles dérives envisagées ici.

L'exposition du cadre théorique de la recherche fait ressortir deux aspects originaux. D'une part, le cadre théorique de l'esprit du capitalisme de Luc Boltanski et Ève Chiapello est expérimenté sur le capitalisme du secteur primaire, grand oublié des travaux de sociologie du capitalisme et de sociologie du travail dans la tradition historique de cette discipline ; il est aussi mobilisé pour l'étude de populations ouvrières, et non de cadres, et dans l'idée de la compréhension de ce capitalisme dans les sociétés à faible degré de mutualisation des protections sociales. D'autre part, il est rare, dans la littérature scientifique des mondes ruraux, de mener une réflexion conjuguant la prise en compte des dynamiques foncières paysannes et des logiques capitalistes des grandes plantations privées. Ici, les ouvriers des plantations peuvent être des acteurs de l'expansion des fronts pionniers, ce qui témoigne de la participation des grandes plantations dans le développement de l'agriculture paysanne. Un apport de cette thèse est de considérer ces processus de manière conjointe et de s'appliquer à en déterminer les liens de causalité et les conséquences sur la société salariale.

2) Facteurs explicatifs et premiers éléments de typologie

Les deux hypothèses énoncées ici, l'une relative à l'autonomie ouvrière (celle d'un relâchement du contrôle à partir des années 1970) et l'autre relative à la sécurité ouvrière (celle d'un mouvement de compensation du démantèlement des protections sociales et de sécurisation par accession à la propriété foncière), nécessitent, pour être validées ou infirmées, d'analyser les trajectoires ouvrières. Si ces hypothèses sont vérifiées, le fort degré de marchandisation de la terre et du travail, développé en chapitre II, apparaît comme un facteur explicatif prépondérant dans les expériences vécues des ouvriers.

Premièrement, le faible développement de régulations publiques de l'emploi définissent un marché du travail où salariés potentiels et dirigeants se rencontrent dans un rapport direct et frontal. Les niveaux de l'offre et de la demande déterminent alors le rapport de force entre

ouvriers et dirigeants. Ce rapport de force peut-être mis en évidence de deux manières, par l'étude du turn-over et par celle des conditions salariales. Tout d'abord, le turn-over des ouvriers traduit l'existence d'une offre élevée en travail pour un nombre inférieur de travailleurs potentiels. Ces derniers ont donc la possibilité de quitter un emploi pour un autre : un taux élevé de turn-over signifie l'expression de l'insatisfaction des ouvriers alors que l'offre en travail est élevée. Ce premier indicateur n'est cependant pas suffisant pour comprendre le marché de l'emploi. Le niveau de protection et de rémunération fourni par une compagnie est un moyen par lequel les dirigeants de compagnie peuvent influencer sur l'attachement ouvrier. Nous retiendrons pour l'instant le niveau de conditions salariales comme levier direct sur lequel peuvent agir ces dirigeants. En effet, pour contrebalancer les départs volontaires d'ouvriers, les dirigeants peuvent proposer des conditions salariales élevées, que cela concerne la rémunération financière ou la qualité des tutelles (qualité du logement, des soins médicaux, des écoles etc.). L'attachement ouvrier n'est certainement pas uniquement une fonction directe du niveau de protection fourni par une compagnie, mais c'est cet aspect qui est retenu dans cette partie pour étudier la diversité des situations d'autonomisation des ouvriers. La partie suivante s'attache à comprendre plus subtilement les mécanismes de la domination hiérarchique et ceux de subordination qui peuvent en découler.

Le turn-over et les conditions salariales apparaissent donc ici comme deux indicateurs qui montrent que le marché du travail influe directement sur le niveau de sécurité et d'autonomie des ouvriers permanents d'une plantation. Les ouvriers sont plus enclins à être dépendants de la compagnie pour laquelle ils travaillent si l'offre en travail est faible. Le rapport de force entre dirigeants et ouvriers penche en faveur de ces derniers lorsque l'offre en travail est importante.

Deuxièmement, l'état du marché du foncier est aussi un facteur qui détermine directement le spectre des possibilités de sécurisation par accession à la propriété foncière. Une compagnie qui met en place une plantation sur des terres couvertes de forêt ouvre une voie pour le développement d'un front pionnier. Les terres périphériques à la plantation, abondantes, représentent pour les familles ouvrières une ressource qu'elles peuvent s'approprier. Ainsi, elles se constituent un patrimoine qui leur confère une sécurité économique supplémentaire, mais aussi une plus grande autonomie par rapport à la compagnie qui les emploie. À l'inverse, les familles ouvrières qui vivent dans des plantations où l'ensemble des terres périphériques a été mis en culture ne peuvent s'engager aussi

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

facilement dans des stratégies de sécurisation par la propriété foncière. La disponibilité en terre, et donc l'état du marché du foncier, est un facteur clivant des stratégies ouvrières. Il entraîne des disparités à l'échelle des régions indonésiennes.

Les différentes combinaisons possibles de ces facteurs permettent d'appréhender la diversité des trajectoires ouvrières. Le tableau suivant croise les facteurs explicatifs afin de visualiser ces combinaisons mais ne présente en détail que les deux combinaisons les plus typiques :

	Offre en travail importante	Offre en travail limitée
Développement d'un front pionnier : marché de la terre développé	Protections salariales élevées Accès à la propriété foncière aisé	
Marché de la terre saturé		Protections salariales faibles Accès à la propriété foncière limité

Tableau 7 : Éléments des expériences vécues des ouvriers de plantation en fonction des marchés de la terre et du travail

Deux des combinaisons n'ont volontairement pas été détaillées dans le tableau car les éléments des expériences vécues des ouvriers qui en découlent ne sont pas directement évidents. En effet, les marchés de la terre et du travail ne sont pas indépendants l'un de l'autre ; par exemple, le développement d'un front pionnier entraîne une augmentation des besoins en travail. Les situations où l'un de ces marchés est fluide et l'autre saturé ne permettent pas de supposer de manière évidente les éléments de définition des trajectoires ouvrières. À l'inverse, les deux combinaisons présentées peuvent être considérées comme des constructions idéaltypiques des expériences vécues des familles ouvrières. En effet, elles définissent deux types qui traduisent les situations les plus abouties d'autonomisation par la propriété foncière ou inversement de dépendance à une compagnie. Ces deux types constituent le cadre analytique à partir duquel les résultats de l'enquête sont confrontés. Dans chacun de ces types, c'est volontairement le rapport à l'autonomie qui est mis en avant pour insister sur les conséquences du relâchement du contrôle de la vie privée des familles ouvrières à partir des années 1970, relâchement qui constitue un changement majeur dans leurs trajectoires et qui engendre un changement d'état du capitalisme de plantation.

À marchés du travail et du foncier saturés correspond le type de *l'autonomie contrôlée*. Le relâchement du contrôle à partir des années 1970 et le gain d'autonomie et de liberté d'entreprendre qui en découle sont difficilement appropriables par les familles ouvrières. Étant donné l'absence de terres disponibles, les familles peuvent faiblement développer des stratégies d'investissement dans le foncier. Ils sont dépendants de la compagnie pour laquelle ils travaillent et des protections tutélaires associées à leur statut de salariés. Les dirigeants des compagnies, conscients de cette dépendance, se contentent de proposer un minimum de protections salariales. Les ouvriers, peu protégés par des stratégies individuelles, sont aussi peu protégés par les compagnies. Il s'agit pour eux d'un cercle vicieux de la sécurité : à peu de protections localement (et donc une grande dépendance envers la source principale de leur sécurité) correspond la possibilité pour les compagnies de diminuer les protections tutélaires. L'autonomie nouvelle dont ils bénéficient reste limitée par l'absence de terres disponibles ainsi que par les rémunérations et protections faibles qui réduisent les possibilités d'épargne et d'investissement. Ce type de trajectoire est présent dans les plantations d'héritage colonial situées dans la province de Sumatra Nord, berceau historique des grandes plantations privées en Indonésie.

À marchés du travail et du foncier fluides correspond le type de *l'autonomie conquise*. Les ouvriers parviennent facilement à devenir des propriétaires terriens. Les protections dont ils bénéficient, *via* la rémunération de leurs investissements agricoles réduisent progressivement le lien de dépendance matérielle qui les lie à la compagnie. Pour limiter les coûts liés au départ d'ouvriers, les dirigeants des compagnies augmentent les protections salariales. Il s'agit donc d'un cercle vertueux de la sécurité pour ces ouvriers, doublement protégés par leur revenu de la terre et par les conditions salariales élevées ; du point de vue des compagnies, il s'agit d'un cercle vicieux des dépenses sociales, qui augmentent avec le niveau d'autonomie des ouvriers. Ce type de trajectoire se retrouve dans les grandes plantations privées mises en place à partir des années 1980.

Le tableau 8 synthétise les formes de l'autonomie et de la sécurité ouvrière pour les deux types idéaux :

Mode de régulation du capitalisme	Tension entre autonomie et dépendance	Sécurité
L'autonomie contrôlée	Autonomie limitée, permanence de la dépendance à la compagnie.	Protections associées aux solidarités primaires faibles et faibles protections tutélaires.
L'autonomie conquise	Autonomie forte et rapport instrumentalisé au travail et à la compagnie.	Protections individuelles par stratégies entrepreneuriales et importantes protections tutélaires.

Tableau 8 : Formes de l'autonomie et de la sécurité des trajectoires idéaltypiques des ouvriers de plantation depuis les années 1970

L'autonomie contrôlée et l'autonomie conquise sont deux formes qui correspondent à un même état du capitalisme dont le mode de régulation passe par l'octroi d'autonomie aux salariés, qui se l'approprient et la développent pour élaborer des protections complémentaires à celles attachées au statut de salarié. Ils sont détaillés dans les deux chapitres suivants qui constituent le cœur de la thèse. Ces chapitres abordent les conditions historiques du relâchement du contrôle et du gain d'autonomie, les niveaux de protections sociales fournies par les compagnies, les stratégies d'épargne et d'investissement des ouvriers et la structuration des liens sociaux localement sur laquelle repose ces stratégies.

Chapitre IV : L'autonomie contrôlée

Pendant le premier siècle de développement du capitalisme de plantation, le conflit, les revendications sociales, les mouvements d'occupation illégale de concessions privées ont été les réponses formulées par les populations ouvrières migrantes javanaises à l'imposition du capitalisme de plantation. Ces conflits étaient alimentés par l'état de pauvreté dans lequel se trouvaient alors les familles ouvrières et leur refus de la soumission à un ordre capitaliste imposé. Ann Stoler (1985) insiste sur cet état de pauvreté fort et permanent, même pendant les périodes d'acquisition de nouveaux droits sociaux (1945-1965), mais aussi sur le caractère privilégié du statut de salarié dans une région où le chômage est fortement présent. Environ vingt-cinq ans plus tard, cette recherche montre que les situations économiques et sociales des familles ouvrières sont toujours associées à des représentations à la fois positives et négatives : le statut d'ouvrier permanent est valorisé au regard de la difficulté générale d'accéder à un emploi ou à une activité rémunératrice dans la région, mais il est aussi associé à la difficulté de construction de protections satisfaisantes du fait de conditions salariales limitantes. Ceci entraîne la réflexion sur le capitalisme de plantation dans deux directions : la compréhension des conditions objectives de sécurité et d'autonomie des ouvriers, mais aussi leurs représentations du pouvoir et de la subordination au travail et à l'entreprise. Partant de cela, deux hypothèses viennent structurer la compréhension et l'analyse des résultats de terrain :

En premier point, le démantèlement des protections sociales dans les années 1970 a entraîné des lacunes en termes de sécurité des familles ouvrières, qui sont compensées par une configuration particulière des liens sociaux et des solidarités de proximité.

En second point, dans une région anciennement colonisée, la constitution de protections complémentaires est difficile, ce qui limite la prise d'indépendance des ouvriers par rapport à la compagnie. Derrière cette autonomie concédée, un contrôle fort des ouvriers assure la paix sociale et permet une politique de dépenses tutélaires minimales.

Ces deux hypothèses sont explorées et validées dans ce chapitre : il fait état des protections tutélaires et des rémunérations que propose la compagnie aux familles ouvrières, et met en avant la nécessité pour ces dernières de composer avec les conditions salariales pour

construire des protections supplémentaires. Il montre aussi la difficulté de chaque famille à dépasser les contraintes économiques inhérentes au statut de salarié du fait de la rigueur du contexte économique. L'autonomie observée ici est une autonomie contrôlée, limitée par la saturation foncière et économique et par l'absence d'interventions publiques en matière de protections sociales. Sécurité et autonomie des travailleurs évoluent conjointement : les protections complémentaires fournissent une autonomie matérielle aux familles qui sont moins dépendantes de la compagnie de plantation. Inversement, des protections complémentaires limitées resserrent le lien de dépendance de l'ouvrier envers la compagnie qui l'emploie. C'est pourquoi ce chapitre s'attache à analyser la construction des protections complémentaires pour évaluer l'autonomie dont bénéficient les familles étudiées.

Dans un premier temps, l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation et l'octroi d'une plus grande autonomie aux ouvriers depuis les années 1970 est validée à partir d'informations obtenues par entretiens historiques. Ensuite, les conditions salariales actuelles des ouvriers permanents sont exposées afin d'examiner les difficultés économiques auxquelles doivent faire face les familles ouvrières. Dans un troisième temps, l'analyse des stratégies mises en œuvre par les familles pour y pallier montre la configuration très particulière des solidarités de proximité qui en découle, et sur laquelle s'appuie le capitalisme de plantation pour se développer.

Les observations relatives à cette analyse ont été collectées lors de la première étude de cas dans la plantation de L., et vérifiées lors d'une deuxième étude plus courte dans deux plantations voisines, les plantations de K. et M. L'analyse présentée ici s'appuie principalement sur les résultats de la première étude, plus exhaustive, mais comporte également des citations issues d'entretiens menés lors des autres études, compensant ainsi le peu de citations relevées lors des temps d'observation participante. Les études de cas sont présentées en annexe 1.

A - Construction historique d'un rapport stratégique à l'avenir

En préalable à l'étude des situations actuelles des familles ouvrières, un regard rétrospectif est porté sur l'évolution des protections tutélaires depuis la période de leur démantèlement dans les années 1970. Cette première étape confirme l'hypothèse initiale d'un changement d'état du capitalisme et montre comment ce changement est accompagné d'une recomposition de la vision stratégique de l'avenir que portent les familles ouvrières : à partir

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

des années 1970, les familles ouvrières sont confrontées à la nécessité d'anticiper leur futur et ainsi de s'extraire d'une logique de subsistance pour une logique d'accumulation individuelle.

1) Démantèlement historique des protections et dégradation des conditions de vie : d'une prise en charge totale à l'anticipation individuelle des besoins

L'idéaltype historique du capitalisme agraire construit dans le chapitre II marque les traits d'une domination paternaliste totale qui attise luttes et conflits sociaux. À partir des années 1970, les éléments du contexte national indonésien (l'expression de la critique et l'expansion du capitalisme de plantation) démontrent le caractère alors désuet du conflit comme mode de régulation des relations salariales. Un des premiers éléments de l'organisation interne du travail dans les plantations témoignant de ce changement d'état est l'évolution du rapport aux protections tutélaires, évoqué par Ann Stoler (1985) et confirmé par des entretiens historiques menés dans les trois plantations de Sumatra Nord.

Le démantèlement de certaines des protections associées au statut ouvrier date des années 1970. L'objectivation des tutelles privées par le droit du travail (voir chapitre II, paragraphe C1) entraîne la redéfinition du cadre de ces protections dans le sens de sa réduction. Ceci, justifié par un allègement de l'organisation logistique, s'accompagne d'une baisse évidente des coûts de production, difficilement évoquée telle quelle par les représentants de la compagnie interrogés. À titre d'exemple, cette citation d'un employé de l'administration à la retraite :

« Au début, hein, tous les besoins principaux, le riz, le poisson séché, et puis quoi d'autre ... j'oublie ... le sucre, le lait, l'huile alimentaire, on leur donnait ... On appelait ça les neufs produits principaux. Bon et bien quand les prix ont commencé à être stables, quand il n'y avait plus de fluctuations, on a tout changé en argent. À partir du moment où [la compagnie américaine] est revenue¹, on a commencé à tout convertir. Parce que c'était vraiment trop compliqué. Mais comme les prix commençaient à être stables ... alors vraiment ça nous a réduit le boulot. Et puis même si les prix n'étaient pas stables, en fait la compagnie faisait un dépôt chez un grossiste du coin pour lui demander de surveiller la stabilité des prix. C'est ça qu'on a fait à cette époque pour que les ouvriers achètent leur nourriture. »

(Entretien n°163², ancien employé de l'administration de la plantation de L., 83 ans, en poste entre 1950 et 1992)

Les travaux d'Ann Stoler contredisent les explications de cet ancien employé de l'administration quant aux conséquences de cette mesure pour l'économie des familles :

« In one of the final IBRD³ appraisal reports evaluating the success of its North Sumatra estates projects, the possibility was noted "that wages may not only have failed to increase, but given the additional hours worked on the estate by the average laborer on overtime, that his hourly real wage has declined". While the IBRD report was wary to draw this conclusion too hastily, there are other factors supporting this claim, the most important being the abolishment of all eleven commodities (supposedly converted into cash equivalents), except family rice subsidies, included as in-kind (natura) wage payments. Given that the present cash wage is a mere fraction of what it now would take to buy these same goods, the real value of wages has fallen drastically. » (Stoler, 1985 : 171).

Ce qui a été interprété jusqu'alors comme un démantèlement des protections tutélaires apparaît donc ici comme l'un des tenants d'une stratégie d'intensification de la production agricole de la part des compagnies. Cette intensification s'est déroulée après la période d'augmentation des coûts de production découlant des avancées du droit du travail entre 1945 et 1965 (voir chapitre I, partie B), alors que le nouveau gouvernement encourageait le retour à

¹ Donc après les massacres de 1965 quand le gouvernement de Suharto a rappelé les dirigeants étrangers.

² Les traductions sont des traductions personnelles ou se réfèrent au dictionnaire indonésien-français de Pierre Labrousse (1984).

³ IBRD : International Bank for Reconstruction and Development.

une direction privée des compagnies. Outre les aspects relatifs à la rémunération des ouvriers, le changement du régime des retraites fut aussi fortement modifié, tel que l'explique ce même employé de l'administration :

« Avant au début il y avait encore des zones qu'on donnait aux retraités. Ce dont je me souviens bien, c'est ce coin-là à côté du bureau du gouverneur. Avant il y avait des maisons pour retraités ici, c'étaient leurs maisons qu'on avait construites ici. C'est la compagnie qui les construisait pour eux. Et puis au bout d'un moment ça s'est arrêté. Je crois que ... que c'est quand [la compagnie américaine] est revenue qu'on a arrêté les maisons. Alors ça fait vraiment longtemps que c'est fini. Ça a du finir après les années 1960 »

(Entretien n°163, ancien employé de l'administration de la plantation de L., 83 ans, en poste entre 1950 et 1992).

Ces propos sont confirmés par un contremaître retraité de la plantation de K. qui aborde le changement concret que cette nouvelle mesure a entraîné dans la vie des ouvriers. Ici commence à être pressentie l'évolution du rapport stratégique à l'avenir des familles ouvrières :

« Alors avant, pour la retraite, pour la maison on pouvait rester au *pondok*. Ça c'était avant. C'est différent maintenant. Maintenant pour la retraite on est obligé de partir du *pondok*. C'est comme ça. C'est pour ça que maintenant les gens qui travaillent dans cette plantation, les gens qui ont fini de travailler et bien il faut qu'ils aient ... des économies. C'est ça la différence. Alors s'ils n'ont pas d'économies pour la retraite qu'est ce que vous voulez qu'ils fassent ... C'est comme ça. Alors avant la retraite, oui, la retraite, mais on restait au *pondok* ... Et on avait un peu d'argent pour la retraite tous les mois. Juste un peu d'argent pour la retraite, pas grand-chose. On n'avait plus de paiements en nature ... Alors que maintenant hein, quand les gens partent à la retraite, il faut d'abord qu'ils sortent du *pondok*. Ensuite on leur donne tout leur argent. »

(Entretien n°109, contremaître retraité de la plantation de K. en poste entre 1968 et 1995, 78 ans, possédant une épicerie, habitant une maison de village)

Cette nécessité nouvelle d'anticiper financièrement leur départ à la retraite et leur relogement eut des conséquences fortes dans la vie des ouvriers. Il devint alors indispensable

d'assouplir le règlement afin que ces derniers puissent s'adapter aux conditions de ce nouveau régime : les initiatives économiques individuelles furent tolérées alors qu'elles étaient limitées et très encadrées auparavant. C'est ce qu'évoque l'ancien employé de l'administration en prenant pour exemple le changement dans la liberté d'entreprendre :

« Avant on limitait tout ça. Dans une division de plantation, il n'y avait qu'un seul commerce. Et c'était nous qui choissions qui c'était. Ce n'était pas un ouvrier, c'était quelqu'un de l'extérieur, mais il était ici hein, pour être le commerçant... »

(Entretien n°163, ancien employé de l'administration de la plantation de L., en poste entre 1950 et 1992, 83 ans)

Ce propos s'entend en précisant qu'à l'heure actuelle les familles ouvrières ont la possibilité d'ouvrir des commerces, dans le *pondok* ou à l'extérieur, dans les villages alentour. Le relâchement du contrôle, et donc l'octroi d'un droit à l'autonomie, apparaissent ici comme intimement liés au niveau de sécurité matérielle fournie par la compagnie. La tension entre dépendance et protection est résolue selon un diptyque nouveau à partir des années 1970. Cette nouvelle configuration confirme l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation dans le sens d'une plus grande autonomie des ouvriers ; elle découle de la nécessité d'anticiper l'avenir et se traduit par l'apparition de stratégies économiques afin de compenser la réduction des conditions salariales. C'est ce processus qui est signifié dans le texte par l'« appropriation de l'autonomie ».

Le relâchement du lien de contrôle des ouvriers s'est fait par adaptation des conditions de travail, tel que le montre la citation suivante, et vraisemblablement par une diminution de la surveillance, bien que cela n'ait pas été formulé explicitement par mes interlocuteurs. Les dirigeants de la plantation adaptèrent le rythme du travail aux nouvelles nécessités, notamment les horaires de travail et le statut du travail des femmes :

« Oui avant pendant la période hollandaise ... et même après l'indépendance, les horaires de travail, on commençait le matin, à 6h jusqu'à 8h. Ensuite il y avait la pause, la pause c'était à 8h, puis on reprenait le travail à 9h, jusqu'à midi. Là on s'arrêtait et on rentrait chez nous, puis on reprenait le travail à 13h jusqu'à 16h. Avant c'était comme ça. Ensuite ils ont changé et on n'a eu qu'une seule pause, à 10h. Et on commençait à 6h30, la pause à 10h et on finissait de travailler à 14h. C'était déjà comme ça quand j'ai commencé à

travailler dans la plantation. Si on voulait travailler l'après-midi c'était possible. Avant, aller chercher du boulot en dehors, c'était pas possible. En plus avant, les femmes aussi travaillaient à la plantation. On les obligeait. Jusqu'à l'après-midi aussi, pareil. On les obligeait à travailler à la plantation avant. Alors les revenus en plus, on n'en avait pas. C'est qu'à partir des années 1970 que pour le travail dans la plantation, les femmes elles étaient pas obligées. Jusque dans les années 1970. »

(Entretien n°109, contremaître retraité de la plantation de K. en poste entre 1968 et 1995, 78 ans, possédant une épicerie, habitant une maison de village)

Ces changements dans l'organisation du travail ouvrirent tout un nouveau champ d'initiatives économiques pour les familles ouvrières, porté par de nouvelles formes d'épargne adaptées de pratiques traditionnelles javanaises :

Question : « Aujourd'hui les gens épargnent pour préparer la retraite, avec des systèmes comme le *tarian* etc. Etait-ce comme ça auparavant ?

Réponse : « Avant il n'y avait pas encore ça. C'est pour ça, avant, les gens, quand ils avaient assez mangé, c'était tout, ça suffisait. Ce qui comptait c'était de manger suffisamment. Il n'y avait pas d'épargne par-ci épargne par-là il n'y avait pas ça. Au pire quand vraiment les gens voulaient faire quelque chose, ils achetaient de l'or. C'est tout. Ils achetaient de l'or, ils achetaient de l'or. C'était la seule forme d'épargne. En tout cas, le *arisan*, le *tarian*, le compte en banque, tout ça, ça n'existait pas, avant. »

(Entretien n°109, contremaître retraité de la plantation de K. en poste entre 1968 et 1995, 78 ans, possédant une épicerie, habitant une maison de village)

Ce contremaître évoque des pratiques d'épargne collective fondées sur des échanges réciproques. Ces nouvelles logiques de gestion de la rémunération¹ sont le signe marquant de l'institution d'un nouveau rapport stratégique à l'avenir : il ne s'agit plus seulement de combler les besoins quotidiens de la famille mais aussi de se projeter dans le futur pour l'anticiper. Les représentations de la temporalité changent : alors qu'elles étaient caractérisées par l'idée d'une succession de journées de travail toutes semblables, la carrière d'un ouvrier

¹ Les pratiques d'épargne sont étudiées en détail dans la partie C de ce chapitre.

est dorénavant un capital temps qu'il faut utiliser au mieux pour préparer l'arrivée de la retraite. Une des expressions qui traduit la répétition de journées similaires souvent employée par les ouvriers est « Avant la vie c'était cuisiner le matin pour manger l'après-midi. » (*dulu kita hidup kan, masak pagi makan sore*). Le changement de mentalité et de rapport au temps était souvent abordé par le contremaître me logeant lors de la première étude de cas, déplorant que les jeunes n'aient pas encore compris l'importance d'épargner et préfèrent dépenser leur argent n'importe comment plutôt que de penser à leur avenir. Ceci entraîne l'apparition dans la vie quotidienne d'une nouvelle tension à résoudre, qui articule les besoins de demain aux besoins du jour, exacerbés par le développement progressif de la société de consommation (exposé dans la partie suivante, A.2).

Le changement d'état du capitalisme est marqué par l'imposition d'un cadre d'existence nouveau issu des nouvelles mesures de rémunération et d'encadrement des ouvriers. Il s'accompagne d'une transformation des représentations qu'ont les ouvriers de leurs besoins, passant d'une vie vécue « au jour le jour », comprenant éventuellement des conduites de « prévoyance », à des conditions d'existence fondées sur une « prévision calculatrice et rationnelle » identiques aux processus que Pierre Bourdieu analyse dans plusieurs de ses travaux sur les sociétés rurales (Bourdieu, 1963 ; Bourdieu, Sayad, 1969).

En résumé, le nouveau régime politique mis en place en 1966 fut le moteur d'un mouvement de réhabilitation des plantations de Sumatra Nord en vue de l'augmentation de la production agricole destinée aux exportations. La réhabilitation a consisté en un changement de management (retour des dirigeants étrangers et des capitaux privés après la période précédente de nationalisation des plantations) et une intensification de la production. Outre les orientations techniques prises en ce sens, une des mesures phares de la réhabilitation fut la réduction des coûts sociaux : réduction des salaires, réforme du régime des retraites, limitation des embauches d'ouvriers permanents au profit d'ouvriers temporaires. L'économie des familles ouvrières fut précarisée par ces changements ; les dirigeants des plantations adaptèrent l'encadrement de la vie privée de ces dernières afin de leur laisser la possibilité de compenser ces nouveaux manques par des initiatives personnelles. Ce changement peut être lu comme une évolution dans le mode de résolution de la tension entre autonomie et sécurité pour les ouvriers : la liberté d'entreprendre accordée par les dirigeants entraîne une recomposition forte des réalités ouvrières. Ils sont dorénavant porteurs des moyens individuels de construire de nouvelles sécurités matérielles dans leur environnement social

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

immédiat. Activités commerciales ou agricoles sont les principales voies d'obtention d'un revenu supplémentaire qui sécurise la vie des familles. L'autonomie, et son mode d'appropriation, sont donc les clés d'une augmentation potentielle de la sécurité.

Ceci témoigne du changement d'état du capitalisme de plantation pressenti dans le chapitre II : à un encadrement total auquel est rattachée la seule source de protection des salariés fait place un système plus souple qui inclut la possibilité d'une émancipation partielle et de protections complémentaires. L'idéaltype historique du capitalisme agraire n'apparaît pas comme la construction théorique adéquate pour définir la situation contemporaine ; c'est en précisant les nouvelles pratiques, les nouvelles trajectoires et les nouveaux enjeux de l'existence des ouvriers que nous pourrions qualifier le nouvel esprit du capitalisme de plantation. Pour cela, il est nécessaire d'explorer la tension émergente décelée par les entretiens historiques, tension qui traverse les rapports à la consommation, à l'épargne et à l'investissement et qui s'exprime entre une anticipation mobilisante du futur et l'entrée dans la société de consommation qui réveille un rapport fantasmatique aux biens et à la possession.

2) Développement de la société de consommation

Cette nouvelle configuration du système de protections, rattachée au relâchement du lien de dépendance envers la compagnie, s'est développée dans le contexte particulier d'une forte croissance démographique associée à l'émergence d'une société de consommation : progressivement, les échanges commerciaux se sont faits plus importants et des points d'approvisionnement sont apparus localement, mis en place par des commerçants indépendants. Il est alors devenu possible pour les ouvriers d'ouvrir de petits commerces en se pourvoyant en biens de consommation courante chez des grossistes locaux, et de les revendre dans les *pondok*.

Cette nouvelle dynamique s'accompagne d'un fort désir de consommer. Les tentations de dépenser le salaire dans les biens de consommation sont grandes et elles sont facilitées par la proximité de nombreux marchands ambulants qui viennent frapper aux portes. En 2010 lors de l'enquête, toutes les maisons étaient équipées d'une télévision couleur et, dans les zones où le réseau électrique le permettait, d'un réfrigérateur. Chacun de ces deux biens de consommation vaut environ un mois de salaire, et leur acquisition est généralement réglée par un paiement à crédit qui s'étale sur trois à quatre années. Le téléphone portable et la moto sont aussi deux biens fréquemment possédés par les familles. Aux dires de mes interlocuteurs,

les premières télévisions sont apparues dans les *pondok* entre la fin des années 1980 et le début des années 1990, et la moto est répandue depuis le début des années 2000. Depuis quelques années, le téléphone portable est aussi devenu un incontournable, à la fois objet de consommation et outil d'organisation des activités économiques.

Les visites de maisons pendant les entretiens ont montré la grande diversité des situations d'accumulation, d'investissement et de consommation. Les éléments précédents ne doivent pas occulter le caractère très dénudé de certains intérieurs de *pondok*. Les maisons les plus simples comportent dans la pièce principale un tapis sur lequel s'assoient les membres de la famille pour regarder la télé posée sur une petite table basse, une ou deux chaises en plastique, des icônes religieuses et des photos de famille sur les murs. D'autres maisons sont meublées de manière très chargée : fauteuils et canapés, vaisselier, réfrigérateur et parfois même un aquarium encombrant le petit salon du *pondok*. Les causes de cette diversité sont explicitées dans le paragraphe C de ce chapitre.

Un des aspects qui transcende ces différences et sur lesquels les comportements des parents (et plus particulièrement les mères de famille) présentent une grande homogénéité est la consommation alimentaire de leurs enfants. Le *jajan*, ou « gourmandise » vient ponctuer de nombreux moments de la journée : sucreries, gâteaux, glaces, boulettes de viandes, beignets frits sont vendus partout dans les petits stands ou les grandes épiceries, ou encore par des marchands ambulants. Les enfants vont et viennent entre leurs parents à qui ils réclament de l'argent et ces différents lieux où ils se procurent leur *jajan*. Ces douceurs peuvent être des fabrications locales ou des produits de l'industrie agroalimentaire pour lesquels la publicité abonde sur les ondes télévisuelles et qui sont vendus en quantité dans les petits commerces que tiennent certaines femmes d'ouvrier.

L'accès facilité à des biens de consommation de masse se traduit par une sollicitation permanente à la dépense, favorisée par un système d'achat à crédit très développé (voir partie C.1 de ce chapitre). La construction de protections individuelles et de nouveaux modèles de consommation s'est faite progressivement depuis les années 1970 ; ce mouvement s'exprime dans le cadre dessiné par l'évolution des conditions salariales mais aussi par le contexte socio-économique définissant les possibilités d'investissement localement.

La consommation de masse et le surendettement dans lequel s'engagent certaines familles correspondent à une envie forte de répondre aux frustrations de la privation connue

par les générations précédentes. Olivier Schwartz aborde lui aussi le changement que constitue l'arrivée de la société de consommation pour les descendants de mineurs qui entrent à leur tour dans la vie professionnelle :

« Pour tous mes interlocuteurs, l'entrée dans la consommation (liée au progrès des conditions économiques depuis les années 60) constitue un événement majeur. Chez leurs parents, dans la société minière où ils ont grandi, travail, inconfort et privations étaient la dominante. La faculté d'accéder et de participer à la sphère des biens introduit une séquence significative dans leur histoire, une rupture avec le mode de vie parental et avec leur propre enfance. L'ouverture à la jouissance des biens et au statut de consommateur prend un caractère souvent jubilatoire, s'accompagne d'un sentiment de pouvoir, et rend d'autant plus problématique l'acceptation de la pauvreté pour les familles paupérisées. » (Schwartz, 1990 : 96-97).

L'entrée dans la société de consommation, et la rupture qu'elle entraîne par rapport à la génération précédente, est un thème qu'aborde aussi Richard Hoggart (Hoggart, 1957). Le caractère « jubilatoire » de ces nouvelles pratiques mis en avant ici éclaire d'autant plus la force de tension exercée entre consommation directe et anticipation de l'avenir. L'économie de subsistance qui caractérise les familles ouvrières jusque dans les années 1970 fait place à une gestion des ressources économiques plus complexe : il ne s'agit plus de produire ou d'acheter le nécessaire pour vivre, mais bien d'utiliser les ressources pour les faire fructifier (investissements en vue d'une sécurité future) ou pour les consommer immédiatement pour assurer un confort à la famille.

3) Le contexte foncier saturé de l'autonomie contrôlée

Les mouvements de migration de travailleurs javanais associés à l'entreprise d'implantation capitaliste se sont déroulés jusque dans les années 1950. Peuplée par des vagues successives de migrations organisées, cette région est la plus densément peuplée des territoires porteurs de grandes plantations. Ce solde migratoire a entraîné une croissance démographique importante, et la densité de population du district était de 233 hab/km² en 2009, soit plus de deux fois la densité moyenne de l'île de Sumatra qui s'élevait la même année à 106 hab/km² (source : BPS, *Badan Pusat Statistik*, Bureau National des Statistiques). Les données de cadrage collectées au BPS indiquent que la densité de population a presque doublé depuis le début des années 1970, passant de 120 à 230 hab/km². Bien que celle-ci soit

plus de trois fois inférieure aux densités de populations rurales rencontrées sur Java, elle reste toutefois importante en comparaison de densités qui représentent pour nous un point de repère : les cantons ruraux de France ont une densité de population d'environ 66 hab/km² soit environ quatre fois moins.

Les statistiques indonésiennes ne sont pas assez fiables pour se baser sur leur quantification du taux de chômage dans la région ; plusieurs facteurs et observations permettent cependant d'affirmer la présence d'un taux d'inactivité important dû à un marché de l'emploi congestionné. Tout d'abord, la difficulté de trouver un emploi était souvent évoquée lors de conversations informelles, notamment sous la forme d'un jeu de mot qui repose sur le fait qu'en indonésien « le marché du travail » se dit littéralement « le terrain du travail » (*lapangan kerja*) : « Le problème ici c'est qu'on a des terrains de foot mais pas de terrains de travail ». Cette plaisanterie prend tout son sens quand on sait que les compagnies de plantation sont les premiers employeurs de la région, mais qu'il est plus facile d'accéder aux terrains de foot construits pour les ouvriers qu'à un emploi de salarié permanent du fait du peu de postes ouverts par rapport au nombre de personnes à la recherche d'un emploi.

Le salaire minimum proposé par les petites entreprises de la région ou par des exploitants agricoles, structures qui ne sont pas soumises au droit du travail (pas de salaire minimum, pas de tutelles), est généralement égal à la moitié de l'UMR, salaire minimum régional. Ceci est un premier indicateur du fait que la demande en travail est supérieure à l'offre. Même si aucune information sur le solde migratoire de la région n'est proposée parmi les indicateurs du BPS, la faible attractivité de la région se dégage de certaines observations : l'ensemble des personnes interrogées pendant la période d'observation participante avait toutes au moins un membre de leur famille parti de la région pour chercher un emploi ou de la terre à cultiver, en Malaisie ou à Riau (la province mitoyenne) principalement. L'emploi récurrent du terme *mocok-mocok* est aussi représentatif des difficultés économiques de la région : il signifie « faire du travail de remplacement, être intérimaire », ce qui se traduit dans la vie quotidienne, par un enchaînement précaire de journées de travail et de journées d'inactivité. Les habitants de la région tournent en dérision cette situation en déformant une abréviation locale commune : PuJaKeSuma (*Putra Jawa Kelahiran Sumatra*, soit « un enfant javanais né à Sumatra ») devient PuJaMengSuma (*Putra Jawa Menganggur di Sumatra*, soit « un enfant javanais au chômage à Sumatra »). La situation économique est régionalement dégradée, ce qui ne signifie pas pour autant qu'il n'existe pas de personnes connaissant la

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

réussite : le statut d'ouvrier de plantation correspond à un statut intermédiaire, supérieur à celui des chômeurs ou des travailleurs précaires sans protections sociales, mais inférieur à celui d'entrepreneurs indépendants, de propriétaires terriens ou de fonctionnaires.

Ceci est à mettre en parallèle avec l'état du marché foncier : étant donné la rapide croissance démographique, et la concentration foncière que représentent les plantations, les terres disponibles pour la petite agriculture ont rapidement été limitées. Depuis les années 1990, les échanges fonciers sont quasi inexistants. Quatre chefs et anciens chefs de village interviewés ont confirmé cette évolution, précisant que depuis une dizaine d'années les échanges de terres agricoles sont peu nombreux, de l'ordre de un à deux par an, et ils concernent de toutes petites parcelles de terre (généralement moins d'un demi-hectare). Dans une région rurale où les habitants cherchent tous à sécuriser leur revenu par une installation agricole, cette situation de saturation foncière est problématique car elle limite fortement les possibilités d'exploitation de la terre.

De plus, les deux compagnies étudiées ici ont lancé dans leurs plantations un mouvement de conversion de l'hévéa en palmier depuis les années 1990. Cette situation n'est pas générale à l'ensemble des plantations de Sumatra Nord mais compréhensible au regard du niveau soutenu des prix de l'huile de palme. Elle contribue à la valorisation du statut ouvrier car elle implique la diminution des besoins en main d'œuvre salariée par hectare. Depuis les années 2000 les départs en retraite ne sont que rarement remplacés par des embauches. Dans cet environnement économique saturé, les ouvriers bénéficient d'un statut professionnel privilégié et les protections tutélaires leur confèrent la sécurité refusée au salariat des petites entreprises et exploitations agricoles. La configuration du marché du travail, au sein duquel l'offre d'emploi est bien inférieure à la demande et les salaires de l'économie informelle dévalorisés, place les dirigeants des compagnies de plantation dans un rapport de force favorable face aux ouvriers.

B - La sécurité de l'ouvrier et sa famille : état des conditions salariales

Une autonomie ouvrière nouvelle émerge dans les années 1970 : conséquence directe du démantèlement des protections sociales, elle a été choisie par les dirigeants : ces derniers prennent conscience que le démantèlement doit être accompagné de plus de souplesse dans le règlement et de permissivité envers les ouvriers afin qu'ils puissent compenser les manques nouvellement apparus. Ce que l'enquête n'a pu définir sont les différents niveaux

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

hiérarchiques auxquels ces décisions ont été prises : il est probable que les directeurs, soucieux de la rentabilité économique de la plantation, aient envisagé le démantèlement des tutelles, et que les responsables locaux, conscients des conséquences de cette décision sur l'économie des familles, aient cherché à les minimiser en autorisant les initiatives entrepreneuriales.

L'analyse des expériences vécues des ouvriers montre comment ces derniers ont dû conjuguer changement de situation économique et liberté d'entreprise nouvellement accordée. La capacité d'entreprendre d'une famille est déterminée par ses possibilités d'épargne, et donc par le niveau de rémunération salariale. L'étude des conditions salariales, présentée ici, s'avère nécessaire pour envisager les stratégies entrepreneuriales des ouvriers et définir ainsi les modalités de leur appropriation de l'autonomie.

1) Statuts hiérarchiques et sécurité associée

La hiérarchie des salariés de la compagnie est très marquée ; le département chargé de la production est celui auquel est intégrée la grande majorité des ouvriers. On y distingue principalement les « staffs et au-dessus » (environ six niveaux hiérarchiques) et les employés « en dessous des staffs » (trois niveaux hiérarchiques). Les employés « en dessous des staffs » sont :

- des salariés permanents mensualisés (dits HIP, *Hubungan Industrial Pancasila*, ou salariés employés selon une convention collective), soit les contremaîtres et contremaîtres en chef pour le département production, mais aussi des agents de l'administration, chauffeurs, imams, infirmiers et infirmières. Leur salaire est indexé sur une grille de salaires comportant 120 divisions, la première correspondant au salaire minimum régional (UMR), et la plus haute qui lui est près de deux fois supérieure. À ce salaire de base vient se rajouter le paiement d'heures supplémentaires et de services et droits sociaux.
- des salariés permanents journaliers (SKU, *Syarat Kerja Umum*, condition d'emploi générale qui correspond à des ouvriers employés de façon permanente selon les règles en vigueur dans l'entreprise) ; cette catégorie comprend récolteurs de régimes de palmier à huile, saigneurs d'hévéa (collecte du latex),

manutentionnaires ou jardiniers¹. Ils sont payés sur la base de leur nombre de jours de travail mensuels, à hauteur de l'UMR. Ce salaire de base est complété pour certains par le versement de primes de rendement qui sont parfois équivalentes à la rémunération de base. Les SKU bénéficient aussi de services sociaux similaires à ceux des HIP.

- des ouvriers temporaires (BHL, *Buruh Harian Lepas*, littéralement ouvrier journalier libre, détaché de l'entreprise). Ils sont chargés des opérations techniques de la production telles que le désherbage, l'épandage d'engrais ou l'application de pesticides. Ce sont des ouvriers intérimaires, ils ne bénéficient d'aucune protection sociale autre que la rémunération. Leur salaire est inférieur à l'UMR. Étant donné le fait que leur lien avec la compagnie est réduit à un échange de travail contre salaire et qu'ils ne bénéficient pas des protections tutélaires des compagnies, ils n'ont pas été touchés directement par le démantèlement des protections dans les années 1970. De ce fait ils ne sont pas étudiés directement ici².

Les ouvriers permanents, qu'ils soient journaliers ou mensualisés, sont ceux sur lesquels est centrée cette recherche³. Les ouvriers de plus bas rang, les SKU, sont les plus nombreux. Le tableau 9 montre qu'ils sont environ trois fois plus nombreux que les salariés HIP :

¹ Le terme « ouvrier » utilisé dans cette partie renvoie à ces salariés permanents journaliers.

² Leur présence est cependant constitutive du système des plantations et est étudiée dans le chapitre suivant : l'existence des différences de conditions salariales est un élément de réflexion sur le rapport de force entre ouvriers et dirigeants dans les plantations.

³ Lors de la conception de la méthodologie de terrain, j'envisageais de m'intéresser aux salariés de plus bas rang, à savoir les ouvriers SKU. Les premiers pas dans la plantation m'ont ouvert les yeux sur le fait que deux niveaux d'organisation hiérarchique étaient représentés dans les *pondok*. Fallait-il s'intéresser aux expériences d'une partie des habitants seulement ? L'autorité dont les HIP bénéficient envers les SKU est-elle suffisante pour les exclure du cœur de l'enquête ? Dans la pratique, d'une part cette mise à l'écart se révéla rapidement impossible, les HIP s'imposant souvent comme interlocuteurs légitimes (voir chapitre III, partie C1). D'autre part, ces derniers bénéficient d'un système de rémunération différent de celui des SKU mais sont également confrontés à la nécessité d'une amélioration individuelle de leur niveau de sécurité. Bien que leur statut soit supérieur, incluant une certaine autorité, le niveau de protection dont ils bénéficient est très semblable à celui des ouvriers ; pour la plupart, le niveau de rémunération est aussi équivalent. Les représentations de la compagnie qu'ont ces deux types de salariés peuvent différer du fait de leur statut mais les uns comme les autres partagent cependant la nécessité de chercher un complément de protection à l'extérieur de la compagnie. De ce fait, les trajectoires des SKU et des HIP sont utilisées dans l'analyse du rapport aux solidarités de proximité et des stratégies d'autonomie. Par souci de clarté dans le texte, le mot « ouvrier » fréquemment utilisé ici fait référence aux SKU et HIP de premier rang, excluant les contremaîtres en chef qui, nous le verrons dans le chapitre VI, bénéficient d'une certaine autorité et de conditions salariales supérieures ; leurs trajectoires et expériences vécues ne peuvent de ce fait être assimilées à celle des autres HIP.

	Hommes	Femmes
SKU : salariés permanents journaliers	3098	63
HIP : salariés permanents mensualisés	988	96

*Tableau 9 : Répartition par genre et statut des ouvriers permanents de la plantation de L.
(Source : documentation du Département des Relations Humaines)*

Les plantations présentent une forte division sexuelle du travail, avec une surreprésentation du travail des hommes. On retrouve ici les caractéristiques d'une classe ouvrière au sein de laquelle la répartition traditionnelle des tâches fait sens : le père de famille, tourné vers l'extérieur du foyer, vend sa force de travail en échange d'une rémunération et de protections salariales, la mère de famille gère l'économie du ménage et assure l'ordre et le bon fonctionnement du foyer. L'histoire des plantations montre que les politiques de recrutement par migration ont été le moteur de l'implantation du modèle familial dès les années 1930, pour asseoir une certaine stabilité sociale en luttant contre les dérives de l'embauche de jeunes célibataires. L'organisation du travail au sein de la compagnie est encore fondée sur ce modèle, en ce sens que le travail du père de famille (et plus rarement de la mère de famille) est rattaché à des protections sociales familiales. Le tableau 10 fait état de ces protections ainsi que des rémunérations financières en différenciant le statut des SKU de celui des HIP :

	SKU journaliers	HIP mensualisés
Salaire, heures supplémentaires	Salaire de base égal à l'UMR complété par le paiement d'heures supplémentaires ou de primes de rendement	Salaire de base supérieur ou égal à l'UMR, et paiement d'heures supplémentaires
Primes annuelles (<i>bonus</i>)	Distribution de trois mois de salaire supplémentaire à la fin du mois de Ramadan (supérieure à l'obligation légale de verser un mois supplémentaire)	
Part du salaire en nature	Distribution de riz deux fois par mois : 15kg pour le chef de famille, 9kg pour sa femme, 7,5kg par enfant à hauteur de trois enfants	Distribution des mêmes quantités, d'un riz de qualité supérieure.
Logement	Droit au logement dans un <i>pondok</i> , maison de plantation	Même droit au logement. Le contremaître en chef bénéficie d'une maison d'une pièce de plus que les autres.
Infrastructures	Mosquées, terrains de sport, écoles, lieux de rassemblement présents dans chaque zone de <i>pondok</i> .	
Soins médicaux	Prise en charge de la famille (à hauteur de trois enfants) par la polyclinique locale puis, si besoin, par l'hôpital de la plantation.	
Congés payés	Douze jours par an	
Accidents du travail et retraite	Cotisation au <i>Jamsostek</i> , prise en charge des accidents du travail et versement d'une somme globale à la retraite.	
Coopérative de crédit	Possibilité d'épargner et d'emprunter par le biais d'une structure coopérative intégrée à la compagnie	

Tableau 10 : Rémunération et protections salariales des salariés HIP et SKU (sources : entretiens et règlement intérieur)

Rémunération économique et protections salariales sont les deux composantes des conditions salariales et déterminent le niveau de sécurité que les ouvriers obtiennent en échange de leur engagement dans une compagnie de plantation. Le tableau précédent permet de détailler les ressorts de la sécurité des ouvriers et leurs familles telle qu'elle apparaît dans le cadre du lien salarial. Cette sécurité comprend cinq dimensions. La première est celle de la *sécurité de l'emploi* : les salariés permanents, SKU comme HIP, sont contractualisés jusqu'à 55 ans ou pendant une période de trente ans, durée légale de travail. Seule une faute grave peut justifier un renvoi, et les ruptures de contrat sont rares. Chaque famille peut donc compter sur les ressources du statut de salarié jusqu'à l'âge de la retraite du père de famille.

La deuxième dimension est celle de la *rémunération économique* : le salaire minimum provincial (UMR) définit le salaire de base, auquel se rajoutent le paiement de primes de rendement (pour les SKU récolteurs) ou d'heures supplémentaires (pour les HIP) ainsi que le versement de primes annuelles (trois mois de salaire de base pour tous). Le salaire versé (détaillé dans le cinquième point de cette partie) est supérieur au salaire minimum défini par les autorités publiques, et supérieur aux salaires en vigueur localement pour un travail similaire chez un petit exploitant (jusqu'à quatre fois plus important). La troisième dimension des protections issues du salariat de plantation relève de la *participation au système de retraite national* par la cotisation au *Jamsostek*, obligatoire et dont le montant n'est pas laissé à l'appréciation ni des salariés ni des dirigeants mais relève de l'autorité publique. La dimension des *protections tutélaires* correspond à une forme de sécurité allouée à l'ensemble de la famille nucléaire. Elle comprend le logement et les infrastructures associées, la prise en charge des soins médicaux et le versement d'une partie du salaire en nature. Enfin, une dimension des protections tutélaires recoupant la sécurité économique des familles est celle du *service des coopératives d'épargne et de crédit* (développé dans le chapitre VI, partie C), dont les taux d'intérêts sont supérieurs à ceux pratiqués par les banques.

Les cinq dimensions de la sécurité dont bénéficient les salariés de la plantation peuvent être catégorisées en deux formes de sécurité. La première forme est celle de la *sécurité économique* issue de la rémunération mais aussi de la participation aux caisses de retraite ; elle est dépendante des fluctuations du marché (marché des denrées alimentaires particulièrement). La seconde est celle des tutelles extra-capitalistes. Elle correspond à une forme de *sécurité démarchandisée* puisque non soumise à l'inflation et reposant sur des investissements en amont de la part de la compagnie. Ces investissements sont mis à disposition des salariés et les fluctuations des marchés n'ont aucune conséquence sur l'économie des familles. La sécurité de l'emploi, enfin, englobe l'ensemble de ces mesures puisqu'elle assure leur permanence dans le temps ; ainsi, elle apparaît également comme une composante du rapport stratégique à l'avenir des ouvriers.

Cette distinction entre sécurité dé-marchandisée ou non autorise une relecture de l'histoire des plantations. Elle montre que la période de démantèlement des protections tutélaires des années 1970 a été compensée par une plus grande autonomie (telle que démontrée précédemment) mais a aussi été réalisée à la faveur des protections économiques : le logement des retraités a été converti en une allocation de fin de contrat et le versement de

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012 190

denrées alimentaires a été remplacé par une augmentation de salaire de la valeur de ces produits. Ce tournant marque une plus grande dépendance des ouvriers envers le marché et la possibilité de compenser cette dépendance par une autonomie nouvelle, utilisée elle aussi pour le développement d'activités économiques.

2) Organisation des protections autour de la figure du chef de famille

Dès les premiers pas dans l'univers des familles ouvrières, la forte différenciation et la complémentarité entre hommes et femmes est prégnante. Le chef de famille bénéficie d'un statut de salarié permanent auquel sont rattachées des protections sociales pour l'ensemble de la famille : l'ouvrier, sa femme, leurs trois premiers enfants jusqu'à leur majorité¹.

L'autorité du chef de famille sur la mère s'exprime notamment dans plusieurs expressions récurrentes et caractéristiques des discours des hommes comme des femmes. Quelles que soient leurs activités, les femmes « suivent les maris » (*ikut suaminya*) ; certaines d'entre elles travaillent pour la compagnie, mais ne bénéficient que d'un statut d'ouvrière intérimaire, auquel aucune protection sociale n'est attachée. Elles peuvent aussi travailler à l'extérieur de la plantation ou tenir une micro-entreprise, elles font cela pour « aider aux dépenses de cuisine » (*tambah uang dapur*), « aider leur mari » (*bantu suaminya*) qui porte les responsabilités de la famille (*dia tanggung*). Sur un total d'environ 3200 ouvriers, il y a environ 2% de femmes ouvrières permanentes dans la plantation de L., qui ont le plus souvent obtenu ce statut du fait du décès ou de l'invalidité de leur mari. Les hommes sont donc les moteurs de l'accès aux ressources financières, mais ils n'en sont pas les gestionnaires : ce sont les femmes qui en sont chargées. En ce sens, elles sont aussi porteuses d'une autorité face à leurs maris.

L'évolution historique des plantations montre comment les premiers recrutements et transports de *coolies* avaient pour cible spécifique de jeunes hommes célibataires. Les dérives de ce choix sont apparues progressivement comme des freins à l'efficacité productive : prostitution, développement de maladies vénériennes, fort taux de mortalité, propension aux jeux d'argent (développé dans le chapitre I, partie A). Après cinquante ans de cette forme de recrutement, la famille devint l'unité privilégiée de gouvernement des travailleurs, préférée

¹ Depuis le début des années 1970, le gouvernement indonésien soutient une politique de régulation des naissances, le programme *Keluarga Berencana* par la mise en œuvre de campagnes de contraception. Cette campagne a été relayée au niveau légal par la limitation à trois enfants des protections familiales privées.

pour sa capacité de fixation de l'individu par le lien familial. Les années 1920 furent marquées par un changement d'orientation dans le recrutement des ouvriers, qui prit alors pour cible de jeunes couples mariés. On retrouve ici la vision de la famille comme lien positif entre les individus et la société, fonction intégratrice de la famille au capitalisme, telle qu'elle fut utilisée dans les initiatives paternalistes européennes (Cichelli-Pugeault, 1998 : 61-62).

Cette valorisation de la famille se retrouve encore aujourd'hui dans les discours des dirigeants qui expriment le fait que « quand un ouvrier a une famille, l'argent ne part pas dans tous les sens » (*kalau karyawan punya keluarga, uang tidak ke mana-mana*), que « un ouvrier marié doit avoir des poches solides pour assurer le paiement des frais d'école » (*seorang karyawan, kan dia menika lalu punya anak, harus kuat kantong supaya nanti bayar sekola*), et que « les ouvriers célibataires sont moins concentrés sur leur travail, leurs pensées sont encore libres et éparpillées » (*yang masih bujang dia kurang fokus, pikiranya masih bebas ke mana saja*). Le rattachement des protections de l'ensemble de la famille au seul statut de salarié du père de famille traduit la volonté d'asseoir le contrôle du travail par la minimisation des pulsions potentielles telles que s'adonner à des jeux d'argent, boire de l'alcool, aller voir des prostituées, pulsions néfastes au bon fonctionnement de la production. La famille apparaît comme la structure de base de l'exercice d'un dispositif de moralisation et de gouvernement qui vise à régler les rapports sociaux et fixer les salariés, tel que cela a aussi été appuyé par des théoriciens de l'organisation paternaliste comme par exemple Frédéric Le Play (Cichelli-Pugeault, 1998 : 34-36).

La famille nucléaire est aussi l'unité de base de l'épargne et des investissements qui produisent des protections supplémentaires. Dans ces stratégies, les rôles des hommes et des femmes sont clairement déterminés. Qu'il s'agisse du rapport au travail ou du rapport aux solidarités de proximité, l'analyse qui suit montre comment la famille est l'élément de coordination des différentes protections, élément au sein duquel les rôles de chacun s'inscrivent dans l'ordre sexué.

3) La retraite, étape critique de la vie ouvrière

En Indonésie, l'âge légal de la retraite est de 55 ans. Dans la plantation de L., les salariés sont tous membres de la caisse de cotisation *Jamsostek* pour l'« Assurance Vieux Jours » (*Jaminan Hari Tua*). Cette caisse de cotisation, publique, fonctionne à la manière d'un

fonds de pension. Pendant la période de vie active, 2% du salaire de base de chaque salarié¹ (hors primes et heures supplémentaires) sont versés mensuellement au *Jamsostek*, complétés par un versement équivalent à 3.7% du salaire de base par la compagnie. La somme totale épargnée par un salarié, à laquelle se rajoutent les intérêts cumulés (Hochraich, 2001) lui est entièrement reversée pendant les premiers jours de la retraite ; ceci cèle la fin des obligations de la compagnie envers les ouvriers. Ces derniers doivent quitter le *pondok* où ils habitent pour percevoir cette indemnité.

Cette étape constitue une rupture forte dans la vie des salariés puisque le passage à la retraite signe la fin de l'ensemble des protections familiales, tutélaires ou économiques, dont ils bénéficient pendant leur vie active. Cette nouvelle mesure, conséquence du démantèlement des protections dans les années 1970, marque l'émergence d'un nouveau rapport à l'avenir intégrant une dimension anticipatrice de la part des familles : elles doivent accumuler pendant les années de salariat un capital suffisant pour accéder à un logement personnel et subvenir à leurs besoins quotidiens pendant les années de retraite.

La mise en parallèle du montant de l'indemnité de départ en retraite et du montant des dépenses à prévoir pour la construction d'une maison dans la région illustre l'épreuve que représente pour les salariés, journaliers comme mensualisés, l'arrivée de la retraite :

Indemnité retraite	Dépenses moyennes allouées au relogement	
Montant de l'allocation retraite pour un salarié ayant travaillé trente ans dans la plantation	Prix du foncier (terrain constructible dans la région)	Prix d'une maison simple généralement habitée par les ouvriers à la retraite
Environ 2500 € (IDR 30 000 000) pour un ouvrier SKU Environ 3 300 € (IDR 40 000 000) pour un ouvrier HIP	Entre 1 000 et 2 000 € les 400 m ²	Entre 3 000 et 4 000 €
Indemnité la plus élevée : 3 300 €	Dépenses minimales : 4 000 €	

Tableau 11 : Budget d'une famille de salarié SKU ou HIP préparant le départ à la retraite

L'ensemble des cotisations n'est pas assez élevé pour que les salariés puissent assurer leur relogement et assumer ensuite les frais de leurs besoins quotidiens. Ceci montre que les protections associées au statut de salarié dans la plantation ne sont pas suffisantes ; le passage

¹ Informations du site internet du Jamsostek <http://www.jamsostek.co.id/content/i.php?mid=3&id=15>

d'un mode de vie encadré et protégé à la cessation totale de cet encadrement peut plonger les salariés dans la pauvreté s'ils ne l'ont pas anticipé. Il est indispensable d'anticiper le départ en retraite par des stratégies d'épargne et d'accumulation qui reposent sur des dynamiques externes à la plantation. La rupture du lien salarial contraint à des stratégies de compensation ayant pour objectif la quête de protections rattachées à d'autres liens sociaux. C'est en ce sens que l'assouplissement du contrôle de la vie privée des salariés SKU et HIP a été proposé et institué en réponse à la précarisation de leur avenir. Ceci revient à considérer que la réduction des coûts de production (associés à la sécurité des salariés) a été compensée par un gain d'autonomie que les salariés doivent mobiliser pour se protéger de manière individuelle.

La retraite, moment critique et potentiellement précarisant, est le point central sur lequel s'exerce la tension entre consommation et investissement, et sur lequel s'articulent le rapport au travail et le rapport aux solidarités de proximité. Cette articulation est constitutive de la sécurité des ouvriers.

4) Rémunération et économie des familles ouvrières

L'autonomie dont il est fait mention ici est relative à la liberté d'entreprise et elle dépend de la capacité d'épargne des familles, elle-même fonction du niveau de la rémunération économique du travail ouvrier. L'étude de cette rémunération et de son utilisation par les familles ouvrières est exposée ici. Après la présentation des différentes dimensions de la sécurité des salariés et de leurs familles et celle de l'enjeu que représente la retraite, cette partie finalise l'analyse de la sécurité des ouvriers de plantation.

Les entretiens historiques menés auprès d'anciens managers, membres de l'administration et contremaîtres¹ permettent de dater un changement important dans le mode de rémunération des ouvriers : depuis le début des années 1990, dans la plantation de L. comme dans celles de K. et de M., une partie des terres, initialement plantées en hévéa, ont été converties en plantations de palmier. Le salaire des récolteurs de palmier est fonction de la production et du rendement de chacun. Le salaire des saigneurs d'hévéas est quant à lui fixe, ces derniers ne touchant pas de primes de rendement.

La rémunération des ouvriers SKU comprend une base fixe indexée sur le salaire minimum de la province (UMR), revalorisé chaque année à partir du taux d'inflation, lors de

¹ Voir annexes 1, 2 et 3.

négociations tripartites entre le syndicat des dirigeants de plantations de Sumatra (BKS PPS), le bureau central de la fédération des syndicats d'ouvriers agricoles et de plantation et du syndicat des travailleurs indonésiens (FSP PP SPSI) et le bureau national des relations industrielles et de la sécurité sociale de la main d'œuvre (BHIJSTK, *Badan Hubungan Industrial dan Jaminan Social Tenaga Kerja*). En 2010, ce salaire était de 1 005 000 roupies indonésiennes (IDR) à Sumatra Nord soit environ 85 € par mois¹. À ce salaire de base est ajoutée une prime mensuelle calculée à partir des performances de récolte de régimes de palmiers dans le cas des récolteurs, ou un supplément correspondant aux heures supplémentaires travaillées dans le mois pour le cas des salariés mensualisés. Seuls les saigneurs d'hévéas ne bénéficient ni de prime ni du paiement d'heures supplémentaires.

Le système de prime des récolteurs est complexe et réétudié annuellement. Chaque ouvrier, en fonction de la difficulté de son travail (qui dépend elle-même de la hauteur et donc de l'âge des palmiers) a un objectif minimal de récolte journalier au-delà duquel les régimes récoltés sont comptabilisés dans le supplément de revenu. Par exemple, un ouvrier qui récolte les palmiers les plus hauts de la plantation (palmiers d'une vingtaine d'année) doit collecter 80 régimes avant de percevoir la prime de rendement. Ensuite, chaque régime supplémentaire est rémunéré à hauteur de 200 IDR par régime (soit environ 0,015 €). Chaque ouvrier récolteur est aussi accompagné pendant ses heures de travail d'une personne de sa famille (généralement sa femme), qui ne bénéficie d'aucun statut légal et qui ramasse les noix de régimes tombées sur le sol lors de la récolte. Ces noix sont ensuite payées par kilogramme. Étant donné que les rendements en régimes de palmier varient mensuellement en fonction de la pluviométrie, les salaires des ouvriers ne sont pas stables pendant l'année.

La figure 3 illustre les variations intra-annuelles de revenu et les variations de performances entre ouvriers dans la plantation de L. Il n'existe pas dans la compagnie de statistiques des revenus non agrégées ; cette modélisation des revenus a donc été réalisée par entretiens avec des ouvriers agricoles et des employés de bureau en charge de l'édition des bulletins de salaire.

¹ Les montants en euros sont approximatifs et fournis à titre de repère pour les lecteurs non familiers des roupies indonésiennes. Ils ont été calculés sur la base du taux de change moyen de l'année 2010.

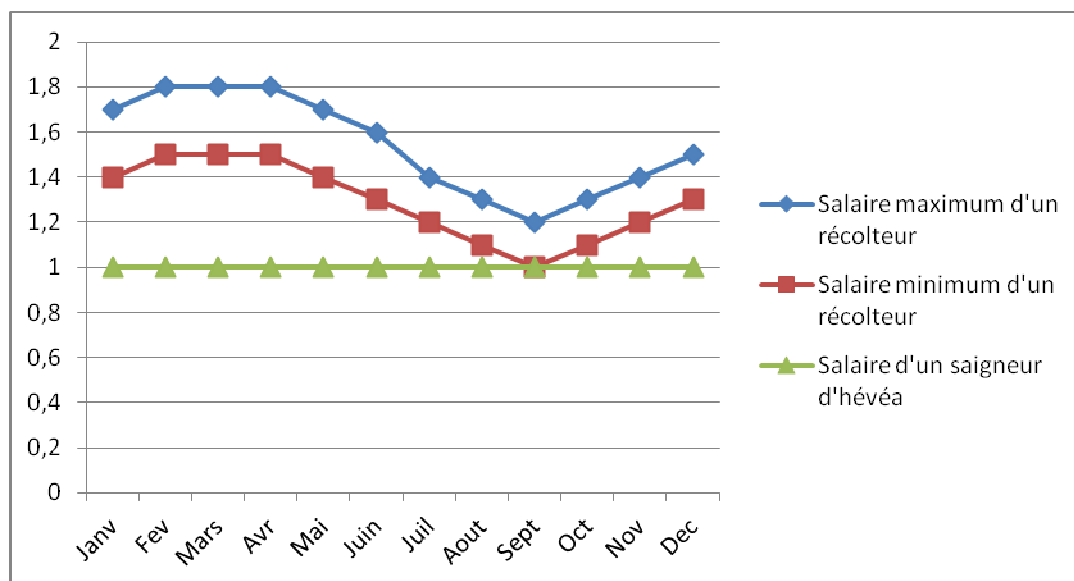


Figure 3 : Variations mensuelles de salaire et variations entre ouvriers en millions d'IDR

Les enquêtes révèlent un écart de 50% entre le plus haut et le plus bas salaire d'un ouvrier récolteur lors d'une année de travail (de 85 à 150€ environ). Les ouvriers les plus performants ont un revenu environ 12% supérieur au revenu de ceux qui obtiennent les rémunérations les plus basses. Les saigneurs d'hévéa apparaissent clairement comme les plus défavorisés. Ce point qui semble délicat n'a jamais été soulevé et critiqué lors des enquêtes de terrain mais simplement énoncé comme une fatalité¹.

Ce salaire mensuel est complété par des suppléments annuels : les *bonus* (dont le choix du montant dépend uniquement de la compagnie), et le THR, (*Tunjangan Hari Raya*, ou subvention pour la fin du Ramadan, dont le versement est une obligation légale), dont le montant total représente dans la plantation de L. l'équivalent de trois mois de salaire de base soit environ trois millions d'IDR (environ 255€).

La confrontation de ces résultats à ceux des dépenses mensuelles essentielles des familles démontre leur fort endettement : le tableau 12 présente les informations d'une enquête économique menée auprès d'une famille comprenant deux enfants scolarisés. Les treize entretiens économiques réalisés montrent peu de variations de dépenses entre les différentes familles interrogées.

¹ La troisième partie de la thèse expose les ressorts de l'intériorisation de l'autorité et propose des éléments de réflexion sur cette situation surprenante.

Dépense	Approximation du montant mensuel alloué (IDR)
Alimentation	600 000
Frais domestiques	160 000
Transport	90 000
École	400 000
Crédit téléphonique	30 000
Remboursement dettes	100 000
Cotisations / épargne	200 000
Total	1 580 000 (130€)

Tableau 12 : Répartition des dépenses d'une famille de récolteur comprenant deux enfants scolarisés

Les frais d'alimentation, qui représentent entre 30 et 60% des dépenses des familles, sont généralement payés à crédit : les femmes se servent dans les épiceries locales et remboursent leur ardoise le jour de la paie. Il arrive aussi qu'elles ne remboursent qu'une partie de l'ardoise et qu'elles continuent à s'approvisionner dans le même lieu. Les dettes peuvent alors courir sur plus d'une année. Les primes annuelles sont souvent utilisées en partie pour les combler. La dépense indiquée « remboursement de dettes » correspond au règlement d'autres dépenses payées à crédit telles que les frais domestiques ou l'école, pour lesquelles les remboursements s'échelonnent sur plusieurs mois.

Ce tableau montre que la totalité des besoins mensuels des familles ne peut être couverte par le revenu de la plantation pendant la période de ralentissement de la production des palmiers ou pour les ouvriers saigneurs d'hévéa. Les lacunes en termes de sécurité du statut ouvrier sont donc de deux types. L'avenir est incertain du fait de l'absence d'un système de retraite satisfaisant, et la rémunération mensuelle est insuffisante, l'anticipation de l'avenir entrant alors en compétition avec la couverture des besoins courants. Cette situation impose aux ouvriers la recherche d'autres sources de revenus, et une gestion du budget familial par le recours à un endettement permanent. L'économie des familles ouvrières fonctionne sur un endettement structurel auprès des commerçants locaux (crédit à la consommation) mais aussi auprès de coopératives de crédit (crédit à l'investissement). L'endettement à court ou moyen terme est donc le mode de résolution communément employé pour conjuguer les objectifs de leur rapport stratégique à l'avenir avec les dépenses quotidiennes.

L'étude de la sécurité attachée au statut de salarié de dernier rang met donc en évidence un mouvement de marchandisation des protections au dépend des tutelles d'ordre extra-capitaliste. Les dirigeants offrent la possibilité de compenser l'accroissement de vulnérabilité des familles qui en découle par l'attribution d'une plus grande liberté d'entreprendre. La construction d'une sécurité complémentaire et des protections qui la constituent se joue dans le registre de l'économie, et elle repose sur une instrumentalisation des solidarités de proximité dont les mécanismes sont étudiés dans la partie suivante.

C - La construction d'une sécurité complémentaire

La nécessité de se construire dans un rapport stratégique à l'avenir a provoqué un puissant remodelage de l'existence des familles ouvrières en les confrontant à l'impératif de chercher des protections complémentaires hors du cadre de la plantation. Celles-ci s'organisent autour de formes de sociabilité intensément participatives renforçant ou instrumentalisant l'esprit communautaire. Au sein de cet univers, la famille élargie est une ligne de force majeure des stratégies mises en œuvre.

Le premier objectif d'une stratégie de sécurisation de l'avenir est l'accès au foncier, puis la construction d'une maison, la mise en place d'une activité régulièrement rémunératrice et enfin, si possible, l'investissement dans les études secondaires d'un ou des enfants. Localement l'accès à la propriété foncière est limité par des prix exorbitants (environ un an de salaire pour 400m²). Les étapes dans la capitalisation sont nombreuses jusqu'à l'achat d'une parcelle.

Ces stratégies de protection périphériques à l'engagement capitaliste s'appuient sur deux volets complémentaires : l'épargne et l'investissement. Le système bancaire est peu mobilisé par les ouvriers car la gestion particulière de leur trésorerie par endettement est contraire à la logique d'un compte bancaire, et les banques les excluent des circuits de prêts financiers du fait de la faiblesse de leurs salaires. Épargne et investissement sont mis en œuvre localement par la mobilisation de liens sociaux particuliers et reposent sur un recours à l'endettement permanent. L'épargne s'organise très largement autour de pratiques collectives de réciprocité au sein du groupe des ouvriers alors que les stratégies d'investissement reposent principalement sur les liens de la famille élargie.

1) Le recours à l'endettement

L'étude de la répartition des dépenses et recettes mensuelles d'une famille ouvrière montre que l'endettement est une pratique très communément associée à l'épargne qui comprend le crédit à court terme et le crédit à long terme.

Le crédit à court terme est remboursé mensuellement : il s'agit principalement du mode d'accès aux produits de consommation courante (alimentation, hygiène). Après rémunération¹, les ouvriers confient leur paie à leur femme, gestionnaire du budget de la famille. Cette somme, perçue en liquide, est d'abord utilisée pour régler les dépenses (ou une partie des dépenses dans le cas de la « petite paie ») réalisées à l'épicerie pendant la quinzaine précédant son versement. Le règlement (partiel ou entier) de cette dette est suivi d'un nouveau cycle de consommation à crédit. Le recours à l'endettement à la consommation est donc structurel pour les familles.

Ces pratiques sont surprenantes au premier abord pour l'observateur extérieur qui peine à comprendre pourquoi les femmes poursuivent dans cette voie alors qu'elles se plaignent continuellement que les achats à crédit sont bien plus chers que les achats directs. Certes ce système entraîne un surcoût mais il confère une certaine souplesse dans l'utilisation immédiate du salaire, et il donne priorité à l'épargne et au crédit à long terme : après la paie les femmes remboursent l'épicerie à hauteur de ce qu'il leur est possible, ayant pris soin auparavant de sécuriser une partie de la paie dans un système d'épargne et de rembourser les crédits à long terme.

Ce cycle mensuel des dépenses axées sur la possibilité de paiement à crédit est lui-même sécurisé par le versement des primes de fin d'année. À la périodicité mensuelle se surimpose une périodicité annuelle, marquée par le versement des *bonus* qui servent à combler des dettes. Les ouvriers expriment cette répétition permanente du cycle d'endettement/remboursement en affirmant que, pour eux, la vie c'est « creuser un trou, reboucher le trou » (*buat lobang tutup lobang*). Elle se retrouve aussi dans les expressions consacrées désignant les « jours jeunes » qui suivent la paie et pendant lesquels les poches sont encore remplies, et les « jours vieux » pendant lesquels les femmes s'avouent souvent « malades de la poche ».

¹ Calculée sur une base mensuelle, elle est versée en deux fois : au début du mois, le « grand salaire », soit 85% du salaire fixe et les primes de rendement, et au milieu du mois, le « petit salaire », solde de 15% du salaire fixe.

Ces pratiques budgétaires sont fortement institutionnalisées dans l'ensemble des échanges économiques de la région. Il est plus fréquent de voir un commerçant s'étonner d'un paiement direct que de la négociation d'un paiement différé. La vente à crédit est une pratique qui structure majoritairement les relations commerciales que les ouvriers entretiennent avec les commerçants et qui comprennent aussi une dimension de long terme. Tout peut être acheté à crédit : non seulement nourriture mais aussi habits, moto, télévision, téléphone portable et crédit téléphonique, canapé sont les biens les plus couramment acquis à crédit. Les taux d'intérêts pratiqués par les commerçants peuvent monter jusqu'à 100%. Par exemple, pendant la période de Ramadan (qui est propice à acheter de nouveaux habits en vue de la fête du *Lebaran* à la fin du mois de jeûne), j'assistais à l'arrivée dans le *pondok* d'une marchande ambulante qui proposait des habits et du linge de maison ; un drap de lit payé comptant était vendu 150 000 IDR (12,50€), mais pouvait aussi être acquis pour 300 000 IDR (25€) avec un paiement échelonné en dix fois. Ce recours au crédit permet certes d'acquérir des biens de consommation chers (une télévision vaut un mois de salaire) mais il illustre surtout la valeur conférée à la disposition immédiate de ressources à placer en épargne : tout paiement différé permet de placer la somme en vue d'un investissement futur. Le crédit et l'endettement conjoint articulent la tension entre consommation et investissement présentée précédemment. La gestion économique des ressources du foyer nécessite une grande finesse de la part des couples ouvriers ; elle est un des déterminants de l'élaboration de stratégies de sécurité réussies.

2) L'épargne par la mobilisation du lien communautaire

L'étude des pratiques associées à l'épargne collective met en lumière une forme très particulière d'instrumentalisation du groupe pour servir les stratégies individuelles de chaque famille. Les participations aux groupes d'épargne peut revêtir l'aspect d'une action collective, mais elle peut aussi devenir une injonction sociale qui étouffe économiquement les familles et conduit à une certaine saturation du lien communautaire.

Il existe plusieurs types d'épargne collective spécifiques à la culture ouvrière ; ils sont développés entre individus travaillant pour une même compagnie, donc membres d'une communauté soudée autour du lien salarial. Au sein de ce groupe se forment de plus petits groupes en fonction des rapprochements géographiques et des affinités, qui constituent une communauté dont la cohésion se fait par le lien communautaire. Les groupes d'épargne

collective sont des sources de pouvoir périphérique collectif en ce sens qu'ils concernent l'ensemble des ouvriers, et que c'est la participation à ces initiatives collectives qui fournit la possibilité de bonnes conditions de retraite. L'épargne collective est principalement organisée selon deux formes distinctes : l'une correspond à un fonctionnement en coopérative d'épargne et de crédit, et l'autre revêt la forme de « groupements rotatifs d'épargne et de crédit » (Rocheteau, 2001).

Le fonctionnement en coopérative d'épargne et de crédit peut se faire par l'adhésion à la coopérative chaperonnée par la compagnie, à des coopératives mises en place localement par des initiatives de salariés de la plantation, à des *Serikat Tolong Menolong* (STM, Syndicats d'entraide mutuelle) ou à un syndicat ouvrier représenté au sein de la plantation, le SBSI ou le SPSI. L'engagement dans ces systèmes se fait sur une base volontaire. L'adhésion à une coopérative implique de s'acquitter de la cotisation initiale d'un montant fixé, et d'une cotisation mensuelle d'un montant fixé ou choisi par l'adhérent. Après une certaine durée de cotisation définie par le bureau de la coopérative, chaque adhérent peut emprunter une somme d'argent, plafonnée au regard du montant total de ses cotisations.

Par exemple, dans le *pondok* POM de la plantation de L., un petit groupe de personnes travaillant au laboratoire et dans les bureaux de l'usine de transformation ont décidé de se réunir pour créer SOPAN, *Solidaritas Peduli Karyawan* (Solidarité et Confiance des Ouvriers), une coopérative d'épargne et de crédit qui rassemblait, six mois après sa création, 23 ouvriers, trois contremaîtres et trois assistants. La cotisation initiale est de 50 000 IDR (soit 5% du salaire de base des ouvriers) et la cotisation mensuelle de 10 000 IDR. Après quelques mois de mise en place, la présidente de SOPAN a autorisé les premiers emprunts ; lors de l'entretien, elle dénombrait 37 emprunts en cours ou remboursés (soit plus d'un emprunt par personne). Le taux d'intérêt est de 1% par mois et le remboursement doit être mené à terme dans une période maximale de dix mois. Dans ce cas, la mutualisation des ressources se fait sur la base de la certitude de retrouver la mise de départ (sauf cas de mauvaise gestion des ressources), et de la possibilité d'accéder à un crédit à taux bonifié. Les justifications de l'engagement les plus évidentes reposent sur la sécurisation d'une épargne et la possibilité d'accéder à des ressources selon un système peu onéreux, donc sur des motifs individuels.

Les STM fonctionnent différemment : les ouvriers qui souhaitent y participer cotisent mensuellement une faible somme (3 000 à 5 000 IDR par mois soit 0.3 à 0.5% de leur salaire de base). Cet argent est conservé par le responsable du STM et utilisé en cas de décès d'un membre de la famille de l'adhérent (femme, mari, parents, beaux-parents). L'adhésion à un syndicat ouvrier est associée à un système similaire. La participation à ce système d'entraide ne se fait pas sur un modèle d'échange réciproque strict, puisque la perception de la ressource ne se fait qu'en cas de décès d'un membre de la famille, et que tous les ouvriers ne sont sûrement pas confrontés de la même manière à ces situations pendant leur vie de travailleur dans la plantation. Ils ne s'engagent donc pas dans la mutualisation des ressources par garantie de réciprocité mais parce que le système assure l'accès à des fonds alors que les décès entraînent des dépenses importantes lourdes à assumer pour une famille. L'engagement n'est donc pas fondé sur la réciprocité mais sur la conscience d'un destin commun qui soude le groupe autour de ces pratiques.

Les « groupements rotatifs d'épargne et de crédit » (Rocheteau, 2001) reposent sur un mode de fonctionnement différent ; les deux plus répandus sont les groupes de *arisan* et *tarian* dont les mécanismes sont très similaires. Rappelons, avant d'en décrire le fonctionnement, que les entretiens historiques (présentés en B.1 de ce chapitre) mettent en avant l'apparition de ces systèmes à partir des années 1970 comme un résultat du démantèlement des protections opéré à cette époque.

Les activités de *tarian* et de *arisan* sont menées par les femmes, et rythmées par la distribution du salaire deux fois par mois. Les femmes des ouvriers se regroupent après la paie, par groupes d'une trentaine. Elles mettent en commun une cotisation financière du montant qu'elles souhaitent. Cette cotisation peut atteindre 20% du salaire de leurs maris et s'élève généralement à 10% du salaire. La présidente du *tarian*, du groupe d'épargne, note le montant de la cotisation de chacune. Tour à tour, chaque femme remporte l'ensemble des cotisations. Le cahier permet de savoir de combien chacune a participé, assurant ainsi la réciprocité exacte des échanges : si A a participé à l'enveloppe de B d'une cotisation de 200 000 IDR (environ 16€), B versera de même 200 000 IDR lorsque viendra le tour de A. Le roulement de ces groupes est de deux à trois ans, en fonction du nombre de personnes participant, et chaque famille reçoit l'équivalent de trois à cinq mois de salaire. Cette pratique est très répandue en Asie, sous différentes appellations :

« Depuis mille ans, en Asie, les personnes, auxquelles les établissements de crédit traditionnels refusent d'accorder les crédits nécessaires au lancement de leurs activités, ont coutume d'organiser ce qu'il est convenu d'appeler une « houei ». Il s'agit d'un contrat par lequel plusieurs individus s'engagent à verser aux échéances convenues une certaine somme d'argent. Le fruit des cotisations ainsi réunies lors de la première séance est attribué à l'organisateur pour qu'il réalise son projet. Lors des séances suivantes, chaque participant verse à nouveau la même somme d'argent et le pot commun revient à un membre différent. Les séances se poursuivent ensuite jusqu'à ce que chacun ait perçu une fois le pot commun. » (Rocheteau, Cheng, 2001 : 84).

Le système indonésien diffère de cette description en ce sens que chacun, avant qu'il n'ait reçu la somme collectée, peut cotiser à hauteur d'un montant librement choisi par lui. Cette pratique induit qu'une personne ayant déjà reçu le pot doit pouvoir cotiser à hauteur de la somme qu'il a reçue de chaque participant.

Le *arisan*, système très similaire, diffère simplement du *tarian* en ce qu'il est plus formalisé : le groupe de femmes se réunit chez une des participantes, en général en milieu d'après-midi toutes les deux semaines. La présidente du groupe tire un nom au sort, désignant ainsi l'adhérente qui remportera le pot. Ensuite, chacun donne sa cotisation, plus une petite participation symbolique pour le repas qui suit. Le *tarian*, lui, se déroule de manière plus simple dans un rapport plus individuel : dans les quelques jours suivant la paie, chaque participante vient à la rencontre de l'organisatrice lui remettre sa participation. Dans les deux cas, les présidentes tiennent un cahier des comptes qui sert de repère pour gérer au mieux les rotations.

Un autre système, que les ouvriers appellent le *gantian rumah* ou encore *tarian rumah* consiste à aider un voisin ou un ami à la construction de sa maison par l'approvisionnement en matériaux. Par exemple, un ouvrier achète 25 sacs de ciment à son voisin ; ce dernier lui achètera le même nombre de sacs de ciment lorsqu'il construira lui aussi sa maison. On note des correspondances entre les systèmes : par exemple, après avoir reçu le pot d'un *tarian*, un ouvrier peut alors acheter les 25 sacs de ciment qu'il souhaite épargner dans un *gantian rumah*.

Frédéric Rocheteau et Chung-Wu Cheng (2001) montrent que ces systèmes correspondent à un recours particulier à la réciprocité ; les participants de ce système résolument collectif sont tour à tour prêteurs et emprunteurs, et la notion classique de contrat bilatéral ne peut faire sens pour l'analyser. La relation de don / contre-don n'apparaît que comprise dans un ensemble d'échanges multilatéraux, et la réciprocité ne s'apprécie pas de manière bilatérale mais bien à l'échelle du groupe. Les auteurs expliquent alors en quoi cette logique est différente de celle du prêt :

« Celui qui lève le pot commun ne devient pas débiteur de tel ou tel participant mais de tous les membres du groupe. Réciproquement, lors de chaque séance, les participants ne sont pas créanciers de l'un ou l'autre des participants mais bien de tout le groupe. La réciprocité devient en quelque sorte circulaire, elle est médiatisée par le groupe. (...) L'idée est que si tout le monde épaulé tout le monde, les participants peuvent, ensemble, atteindre un résultat supérieur à celui qu'ils pourraient obtenir si chacun jouait pour soi. Plus concrètement, l'intérêt de l'action collective par rapport à une logique individuelle est qu'elle permet de réduire le délai d'attente pour se constituer l'épargne nécessaire à la réalisation d'un projet. En effet, mis à part celui qui emporte la cagnotte en dernier, tous les participants bénéficieront du pot commun plus rapidement qu'ils n'auraient pu le faire par leur seule épargne individuelle. C'est cet avantage considérable qui motive tous les participants. » (Rocheteau, Cheng, 2001 : 90-91)

Cette première approche des mécanismes de l'épargne ouvrière montre comment la précarisation de l'avenir ouvrier par le démantèlement des protections a été compensée par la mobilisation de liens sociaux au sein de la communauté ouvrière : ceci illustre bien l'image du filet de sécurité que Norbert Elias (1991) utilise pour expliquer la manière dont le maillage social d'un individu peut constituer une sécurité. Dans le cas étudié ici, le maillage social est mobilisé par la formalisation d'échanges collectifs réciproques ou mutualisés, qui permettent l'accès rapide à des ressources et une minimisation des risques financiers alors que le recours aux circuits bancaires est difficile. L'affiliation commune de tous les membres du groupe à une même compagnie est une garantie de réussite : localement, le contrôle social agit comme un moyen de pression et le fait que tous les ouvriers reçoivent leur paie en même temps assure la régularité des cotisations.

En fonction de leur capacité financière (qui dépend du salaire mensuel et des activités périphériques), les familles sont investies dans un nombre variable de systèmes mutualistes. Pour illustrer cela, deux exemples de familles rencontrées dans la plantation de L. : un jeune couple récemment installé cotise à la coopérative de crédit locale, participe à un *tarian*, et n'a pas de compte en banque. Une famille dont les enfants sont en âge de travailler, et dont le niveau d'accumulation économique est plus développé que celui de l'exemple précédent, participe à la coopérative de crédit de la plantation, à une coopérative de crédit locale, et à deux groupes de *tarian*. Les épargnes réalisées sont placées sur un compte en banque¹. Les personnes interrogées à ce sujet présentent ces pratiques comme le seul moyen de ne pas dépenser trop rapidement la paie. De la même manière que le cadre du contrôle de la plantation tend à la maîtrise des pulsions en vue de la participation à l'ordre productif, les pratiques d'épargne sont elles aussi autant de manière de réguler les frustrations consuméristes. La construction d'un rapport stratégique à l'avenir s'appuie sur une gestion individuelle subtile de l'endettement et de l'engagement dans l'épargne collective. Ces mécanismes sont autant de moyens mis en œuvre pour développer des investissements productifs, permis et concédés par le relâchement du contrôle de la vie privée depuis les années 1970. L'autonomie accordée aux ouvriers est donc amplifiée par le biais de pratiques d'épargne collective reposant sur l'appartenance communautaire.

En effet, ces pratiques reposent sur la mobilisation du lien de participation élective puisque les participants s'engagent sur la base de relations de voisinage ; l'utilisation de la typologie de Max Weber montre que la configuration des relations relève à la fois de relations sociales solidaires associatives, en ce sens que l'épargne et le crédit obtenus constituent un compromis d'intérêts mutuels motivés rationnellement, et de relations sociales solidaires communautaires, qui découlent du sentiment d'appartenir à une vie collective intégrant chacun de façon entière (Weber, 1971) : la confiance nécessaire au fonctionnement des groupements résulte de ce sentiment. On retrouve cette idée dans la manière dont Olivier Schwartz exprime le renforcement des solidarités ouvrières dans les mines du Nord de la France :

« [...] le groupe s'est constitué en sujet actif de sa vie sociale, et [que] chacun de ses membres, arrimant sa vie à toute la communauté,

¹ Le système bancaire commence à être une forme de gestion de l'économie des familles habitant près de la ville depuis une dizaine d'années.

pouvait reconquérir des forces et une identité. Du même coup le monde des mineurs se soudait autour d'une forte conscience d'appartenance. » (Schwartz, 1990).

Ici il s'agit de la nécessité commune de ne pas compter uniquement sur les protections attachées au travail salarié, et de la difficulté de construire une trajectoire florissante du fait d'un contexte économique difficile, qui soudent le groupe par la force de la réciprocité et de l'entraide. Les ouvriers tentent de compenser le manque de sécurité inhérent au statut de salarié par une construction collective de solidarités de proximité. L'intrication des relations familiales et de l'interconnaissance héritée de l'histoire de la région participe de cette conscience d'appartenance. Cependant, nous allons voir que le contexte économique saturé de la région pousse les familles à développer fortement ces solidarités par une tendance à l'expansion maximale des réseaux de proximité ; il en résulte une instrumentalisation de l'injonction communautaire qui dépasse les familles aux conditions économiques fragiles.

En effet, il existe des systèmes d'épargne collective qui présentent le même mode de fonctionnement, mais pour lesquels l'engagement se fait *de facto*. C'est le cas de rassemblements tels que les mariages et les fêtes de circoncision. Ces pratiques débordent le cadre des relations sociales internes à la compagnie : les parents organisant la cérémonie invitent plusieurs centaines de personnes, membres de la famille, amis proches ou connaissances. Le simple fait de recevoir une invitation est une injonction à la participation : toutes les personnes interrogées à ce sujet affirment qu'il leur est impossible de ne pas se rendre à la cérémonie, et qu'ils ne se sentiraient pas bien envers les personnes les invitant s'ils refusaient l'invitation. Pour les invités, la participation à une fête consiste à venir, saluer les organisateurs, manger et repartir, glissant dans la main du père de famille organisant la fête une enveloppe contenant une participation financière, et sur laquelle il écrit son nom. La famille organisant la fête tient un carnet dans lequel les sommes versées sont listées. Chacun tient aussi une liste des sommes versées lors de fêtes afin de pouvoir s'assurer de la réciprocité des échanges.

Par exemple, un des contremaîtres du *pondok* POM a organisé en 2009 une fête à l'occasion de la circoncision de son fils. L'ensemble de la cérémonie a coûté quinze millions de roupies, soit environ quinze fois le salaire mensuel de base. Pour réunir cette somme, ce contremaître a mobilisé son épargne et emprunté une partie de la somme nécessaire : quatre millions à la coopérative d'épargne et de crédit de la plantation, deux millions à ses parents. Il

a aussi négocié la possibilité d'un paiement à crédit aux fournisseurs de viande. Sa femme et lui ont envoyé des cartons d'invitation à environ 400 personnes, et des *rantang* (des invitations sous forme de repas livré au domicile, qui impliquent une contribution plus importante à la fête) à environ 650 personnes. Au total, l'ensemble des participations des invités s'élevait à trente millions de roupies, soit le double de leur investissement de départ.

Derrière des cérémonies religieuses ou des rites sociaux apparaissent alors des systèmes rotatifs d'épargne et de crédit à grande échelle : la première famille à recevoir le pot bénéficie d'un prêt à crédit, et la dernière famille a épargné une certaine somme qu'elle récupère après plusieurs années. Les familles intermédiaires sont incluses dans ces mécanismes en bénéficiant des deux aspects, crédit et épargne. Le contrat oral qui lie les membres du groupe fait encore appel à un système de don / contre-don qui s'articule collectivement et repose sur la confiance de chacun en chacun.

Les fêtes sont cependant des systèmes d'épargne particuliers dans ce sens qu'ils sont partagés avec des habitants des villages et que la rotation se fait sur un pas de temps beaucoup plus important ; de plus, bien que la stricte réciprocité soit respectée d'individu à individu, la réciprocité collective n'est pas aussi claire que pour les autres formes. Le nombre de cérémonies organisées dans une vie par chaque famille dépend du nombre d'enfants, et les gains associés sont donc variables. De ce fait, et devant le besoin crucial d'accès à des fonds pour investir et préparer l'avenir, ce système est à l'heure actuelle le lieu d'une forme de transgression par les habitants de cette région aux conditions économiques difficiles.

Avec le besoin de capitaliser de chacun, le système d'épargne par les cérémonies s'est progressivement développé jusqu'à atteindre une phase de saturation. L'engagement dans l'ensemble de ces systèmes mutualistes est trop exigeant pour de nombreuses familles qui se plaignent de ne pouvoir assumer toutes les dépenses associées à ce qui est vécu comme une injonction et non comme un engagement choisi. En effet, un grand nombre d'invitations (jusqu'à dix par mois) associé à un retour sur investissement très long (les familles qui ont des enfants en bas âge attendent des années avant d'organiser une fête) représente un poids financier lourd. Les mois pendant lesquels les fêtes sont fréquentes (généralement après le Ramadan, qui correspond à une rentrée d'argent importante avec la distribution des primes annuelles), la participation financière peut devenir le poste le plus important des dépenses mensuelles d'une famille. Les plaintes sont fréquentes à ce sujet ; chaque fois que j'abordais

ce thème avec des salariés de la plantation, mes interlocuteurs évoquaient d'eux-mêmes les dérives du système :

« Ici les fêtes ce ne sont plus des fêtes, c'est du commerce ! »
(Remarque d'une femme d'ouvrier de la plantation de L., 54 ans, habitant en *pondok* et travaillant comme intérimaire dans la plantation. Entretien n°5)

« Maintenant les gens se mettent même à fêter les anniversaires, la naissance des enfants, tout est prétexte à une fête. Les gens se font inviter si souvent qu'ils veulent aussi inviter, c'est normal. Mais ça gêne vraiment l'économie, et ça affecte le fonctionnement de la coopérative parce qu'il y a sans cesse des emprunts de 200 000 IDR, 300 000 IDR, pour pouvoir payer, parce que les gens sont toujours à court d'argent. »

(Entretien n°160, directeur des relations publiques et responsable de la coopérative de crédit de la plantation de L., 50ans, 10 années d'ancienneté)

La forme actuelle de ces cérémonies, et l'injonction financière forte qui la sous-tend, sont des aspects nouveaux de formes plus traditionnelles de la vie sociale javanaise. Plusieurs interlocuteurs expliquent cette évolution :

« Avant ici, la tradition était encore forte. Alors que maintenant c'est seulement ... pour la plupart des gens c'est différent (...) Par exemple les fêtes. Ça a vraiment changé. Parce que maintenant les gens utilisent un carnet de note ! [Il rit]. Alors qu'avant ce n'était pas du tout comme cela. Maintenant on ne donne plus, c'est une manière de confier de l'argent, ou d'emprunter. Et puis ça crée de sacrés embouteillages, ça sature. Ça ne devrait pas être comme ça, mais maintenant on regarde son livre : 'Ah tiens lui il m'a donné 50 000 alors je dois lui donner 50 000.' Quand est-ce qu'on donne vraiment ? On fait juste lui rendre l'argent qu'il nous avait donné il y a longtemps. (...) Et puis il y a une cinquantaine d'années, il y avait rarement des fêtes ... parce qu'il n'y avait pas encore beaucoup de monde. Alors que maintenant on peut dire que c'est tous les jours. Il suffit que les gens donnent un nom à leur enfant et hop, ils engagent un orchestre et c'est parti ... Alors qu'avant, par exemple si quelqu'un organisait une fête ici, s'il n'invitait pas certaines personnes âgées importantes, elles pouvaient s'énervier. 'Pourquoi est-ce que je n'ai pas reçu de *rantang* ?' Alors que maintenant quand on ne reçoit pas de

rantang, quelle chance ! Avant quand on ne faisait pas ça, ça voulait dire qu'on ne prenait pas la personne pour un membre de la famille. Alors que maintenant quand on nous donne un *rantang*, ça fait mal à la tête ! »

(Entretien n°109 avec un contremaître retraité de la plantation de K., en poste entre 1968 et 1995, 78 ans, possédant une épicerie, habitant une maison de village)

Une femme d'ouvrier rapporte aussi que dans la tradition javanaise, il existe un mois par an pendant lequel il est déconseillé d'organiser une fête ; il s'agit du mois de *Muharam*, le premier mois du calendrier musulman. À Sumatra Nord, dans les plantations, cette tradition est transgressée et des fêtes sont organisées pendant ce mois-ci comme pendant le reste de l'année.

Si les groupements rotatifs d'épargne et de crédit sont fréquents en Asie (Rocheteau, Cheng, 2001), il importe de souligner ici la particularité de leur mise en œuvre à Sumatra Nord. Plusieurs interlocuteurs (notamment des dirigeants ou managers de la plantation de L.) m'ont informée lors de l'enquête que l'organisation aussi fréquente de fêtes était spécifique au milieu des plantations. La rencontre, lors de visites de plantations dans d'autres provinces, d'ouvriers originaires de Sumatra Nord et ayant émigré dans une autre province, m'a permis de mettre ces remarques en perspective lorsqu'ils m'affirmaient que « la culture des fêtes, elle n'est pas encore arrivée jusqu'ici » (*budaya pesta belum sampai sini*).

Cette dérive des échanges réciproques différés témoigne de la substitution de logiques marchandes aux logiques solidaires, ou encore de logiques individuelles aux logiques communautaires. L'idéal solidaire, surinvesti, est fortement remis en question et déstructuré dans un contexte de besoins croissants et de ressources limitées. La réciprocité de l'échange don / contre-don se transforme en une rationalité économique. Le « filet de sécurité » de Norbert Elias est surtendu, chacun le tirant à soi, et menace de craquer. La double stratégie de sécurisation des familles, reposant pour partie sur les protections de la compagnie et pour partie sur la densification des possibilités d'entraide communautaire, montre ici ses limites.

En conclusion à l'étude des réseaux de solidarités primaires, appuyons l'idée que l'autonomie octroyée par la compagnie entraîne une recomposition des dynamiques sociales locales en soulevant une nouvelle tension, exercée entre intérêt individuel et intérêt collectif

des membres de la communauté ouvrière. Ce redéploiement de l'un sur l'autre, dégagé de l'étude des fêtes comme stratégie d'épargne, laisse entrevoir la nécessité cruciale de ressources économiques pour les familles ouvrières. L'analyse *in fine* du niveau de sécurité des ouvriers nécessite l'étude de leurs stratégies individuelles puisque nous voyons ici qu'elles priment sur les stratégies collectives.

3) Les investissements productifs par la mobilisation du lien familial

Dans les trois plantations étudiées à Sumatra Nord, la compensation de la perte de protections issues des compagnies s'est faite par le biais de la mobilisation de liens sociaux locaux. D'un système d'épargne fondé sur l'entraide réciproque ont émergé des logiques individuelles et marchandes qui prennent progressivement le pas sur la solidarité communautaire. Ceci laisse entendre la difficulté de l'accès aux ressources et de leur partage, aspect de la vie ouvrière qui est approfondi ici par l'étude des questions suivantes : l'investissement des montants épargnés permet-il d'accéder à des conditions de sécurité suffisantes ? Existe-t-il des inégalités relatives à la capacité d'anticiper l'avenir de chacun ? Au regard de cela, comment définir l'autonomie nouvelle des ouvriers ?

En réponse à ce questionnement, la collecte de données et leur analyse sont orientées vers l'analyse des trajectoires d'accumulation familiales, la compréhension de leur diversité et l'estimation de l'importance relative des différentes situations observées.

Les épargnes et investissements des familles ouvrières constituent des trajectoires d'accumulation qui se construisent dans le temps. Les jeunes couples, qui ont en général peu de capital, et les familles les plus nécessiteuses s'engagent dans des investissements qui ne requièrent que peu de capital, et souvent beaucoup de travail, pour une faible rémunération. Ces activités à faible productivité du travail sont, pour les plus fréquentes, l'élevage de poules ou de canes (pour la vente des œufs et des animaux), la vente de cabosses de cacao récoltées sur les arbres présents dans leur jardin, ou la fabrication d'objets artisanaux (murs, balais) à partir de feuilles de palmier à huile récupérées dans la plantation. À cette catégorie d'activités faiblement rémunératrices s'apparentent aussi les activités salariales supplémentaires, telles que le travail des femmes dans la plantation comme ouvrières temporaires, ou le travail salarié dans des micro-entreprises de la région (fabriques de briques, exploitations agricoles).

Par exemple, certaines femmes d'ouvriers récoltent les feuilles des palmiers et en récupèrent la nervure principale ; les nervures sont ensuite vendues par kilo à des artisans qui en font des balais. La collecte et la préparation de ces petites baguettes prend à peu près une heure par kilo ; chaque kilo est vendu environ 1000 IDR (environ 0,08€), soit vingt fois moins que le tarif horaire des travailleurs permanents de la plantation. Les femmes pratiquant cette activité produisent entre 30 et 70 kg par semaine, et dégagent ainsi un complément de revenu pouvant aller jusqu'au quart du salaire de base. Un élevage de canards en vue de vendre les œufs peut rapporter environ un huitième du salaire de base (vente de quatre œufs par jour tous les jours soit 42 000 IDR qui représentent 4% du salaire de base) pour un investissement initial de 32 000 IDR, et des consommations intermédiaires d'environ 10 000 IDR/mois ; cet atelier ne nécessite ni un temps de travail ni un investissement financier importants. Ces deux activités ne permettent qu'une accumulation financière lente.

Au fur et à mesure que ces activités se développent, la capacité d'investissement des familles peut augmenter. Elles entreprennent alors des activités qui engagent plus de capital, et pour lesquelles la totalité du travail est assurée par la famille, telles que l'achat-vente de produits de consommation (fripes, fruits, essence, bonbonnes de gaz de cuisine, crédit téléphonique), le transport d'objets ou d'habitants par moto, l'élevage de chèvres, l'ouverture d'une épicerie ou d'une cantine. C'est ce qu'illustre l'exemple de la famille N. présenté dans l'encadré suivant.

Trajectoire de capitalisation de la famille N. vivant dans un *pondok* enchâssé dans un village (entretien n°56) :

Le père de famille, fils et petit-fils d'ouvrier, a hérité d'une maison de village que son père avait construite sur une parcelle de quelques centaines de m². Il avait lui-même hérité cette parcelle de son père qui avait participé aux mouvements d'occupations illégales entre 1945 et 1965, et qui avait obtenu légalement ce lopin. Le processus de capitalisation de cette famille est le suivant :

1992 : le père de famille est embauché dans la plantation. La famille vit dans la maison familiale.

1995 : ils obtiennent la possibilité d'habiter un *pondok* et déménagent. Avec l'argent de la location de la maison ils achètent à crédit leur première moto. Ils plantent des bananiers et des cacaoyers autour de leur *pondok* pour en vendre les fruits.

1995-2000 : avec la moto, la mère de famille se lance dans un commerce d'achat-revente de vêtements d'occasion.

2000-2008 : la mère abandonne le commerce des fripes pour faire de l'achat-vente de balais en nervures de palmier, commerce plus lucratif qu'elle abandonnera avec la chute des prix.

Depuis 2006 : ils vendent de l'essence sur un petit stand devant leur *pondok*.

Depuis 2008 : le stand d'essence est maintenant une épicerie tenue par la mère et les enfants.

2010 : achat d'une parcelle de palmier dans la province voisine, mise en culture par le frère de la mère.

Projets futurs : envoyer la fille aînée à l'université.

Le tableau 13 présente les revenus mensuels de cette famille. L'ensemble de ces activités rapporte au moins autant que le salaire mensuel de base de la plantation.

Activité	Revenu mensuel (IDR)
Stand essence	337 500
Vente de cacao	240 000
Épicerie	500 000
Location maison	83 000
Total	1 160 500 (environ 97€)

Tableau 13 : Revenus mensuels supplémentaires d'une famille ouvrière installée dans la plantation depuis 1995

Les enquêtes menées dans les *pondok* font ressortir une tendance générale à la diversification des sources de revenu ; cette tendance est plus prononcée dans les *pondok* enchâssés dans des villages, où les échanges commerciaux sont plus nombreux. Les activités développées reposent largement sur le lien familial. Elles concernent l'ensemble de la famille nucléaire : dès que les enfants sont en âge de participer, ils sont sollicités. Les grands-parents sont aussi des acteurs importants de ces stratégies. Les familles peuvent compter sur eux pour venir donner un coup de main quand il faut, pour leur emprunter de l'argent ou encore pour investir avec eux. Enfin, la famille au sens large est primordiale puisque le lien familial est sollicité dans des relations d'entraide privilégiée : par exemple, l'oncle livre préférentiellement ses durians à la nièce afin qu'elle les vende et en tire profit.

Lorsque le capital accumulé est suffisant, les familles peuvent acquérir une parcelle de terres agricoles, poursuivant ainsi leur trajectoire d'investissements productifs, ou acheter un lopin de terre constructible en vue d'y construire une maison.

Quand ils achètent des terres agricoles, deux cas de figures se distinguent. Certains d'entre eux confient leur capital à un frère ou un beau-frère afin qu'il aille investir dans des terres de la province mitoyenne de Riau où le prix du foncier est bien moindre. D'autres qui n'ont pas cette possibilité cherchent à acheter de la terre localement, à un prix bien supérieur.

Par exemple la famille dont les revenus complémentaires sont présentés dans le tableau 13, épargne environ 700 000 IDR/mois (70% du salaire de base) depuis l'ouverture de

l'épicerie il y a deux ans soit environ 8.5 millions de roupies indonésiennes par an (environ 700€ pour un salaire mensuel de base de 100€). En quatre ou cinq ans, ils pourront, si un membre de leur famille est disponible, lui confier de l'argent pour aller acheter un ou deux hectares de terrain à Riau, la province voisine. Ils peuvent aussi attendre une dizaine d'années et chercher de la terre localement. Ensuite, les économies réalisées seront épargnées à la banque pour payer les études de leur fille aînée. Ce cas de figure est cependant peu fréquent. Sans avoir réalisé de recensement du capital économique et foncier des familles ouvrières, il m'est difficile de justifier précisément cette affirmation. Toutefois, la très faible proportion des familles rencontrées possédant de la terre (développé plus loin dans le paragraphe) atteste la difficulté de ce type d'ascension sociale. Le contexte foncier saturé et la difficulté d'épargner sont deux facteurs qui confirment aussi la plausibilité de ce résultat.

En revenant sur l'histoire des plantations durant le premier siècle de leur développement, une différence notable quant à l'exploitation de la terre est à considérer. Dans certaines plantations les dirigeants concédaient de petites parcelles aux ouvriers pour y mettre en place une agriculture d'autosubsistance, d'autres refusaient cette autonomie. Pendant les années d'occupations illégales des terres en périphérie des plantations, c'est aussi pour assurer leurs besoins quotidiens que les ouvriers cherchaient à cultiver la terre. Maintenant, les logiques d'acquisitions foncières sont bien différentes puisqu'il s'agit dorénavant de réelles stratégies d'investissements capitalistes impliquant des boucles d'épargne et d'investissement successives, la commercialisation du produit de la terre (avec une autoconsommation très réduite), et la recherche d'un profit pour poursuivre les investissements.

Cette première présentation des initiatives économiques ne doit pas laisser entendre que l'ensemble des familles est engagé dans des trajectoires d'accumulation performantes. Sur le terrain, la diversité des situations est frappante. Ces différences ne découlent pas uniquement de caractéristiques internes aux familles (style de vie, rapport à l'avenir) mais aussi de caractéristiques externes qui déterminent en partie l'ensemble des possibles.

Tous les ouvriers n'anticipent pas la retraite de la même manière. Certains sont déjà en possession d'une plantation et d'une maison, et utilisent le capital de la retraite pour renforcer leurs entreprises économiques. D'autres n'ont réussi à accumuler que très peu de capital et leur allocation suffit à peine à construire une maison ; leur retraite correspond à une nouvelle vie de salarié, pour la plantation en tant qu'ouvrier temporaire, ou dans des entreprises ou

exploitations agricoles locales. Entre ces deux situations extrêmes, toute une diversité de cas de figure compose la réalité. Les facteurs qui permettent de comprendre cette diversité sont au nombre de trois : la localisation de l'habitation dans la plantation, le capital familial et la capacité d'épargne de chaque famille.

Les opportunités de diversification du revenu indépendamment de la compagnie ne sont pas les mêmes partout. Les ouvriers habitant à proximité du bourg ou de la route principale et ceux dont les habitations sont insérées dans un village ont beaucoup plus de possibilités en termes d'écoulement des marchandises. Ils sont aussi susceptibles de développer une double activité salariée en travaillant pour un entrepreneur du village.

Cette première remarque montre que l'autonomisation des ouvriers n'est pas la même en tout point de la plantation car le contexte géographique ne confère pas à tous la même capacité de négocier et de s'approprier l'autonomie. Cet aspect est relatif à l'intensité du contrôle hiérarchique : dans les *pondok*, le règlement intérieur¹ qui organise la vie ouvrière peut être plus ou moins contraignant pour le développement d'initiatives économiques.

Le contrôle social est plus resserré dans les *pondok* isolés des villages, où la diversité sociale et économique est limitée. Il convient même de tourner cette affirmation ainsi : le contrôle est plus relâché dans les zones où les ouvriers sont moins isolés socialement. L'étude de ce contrôle montre même qu'il semble échapper aux représentants locaux de l'autorité (contremaîtres en chef, assistants de manager). Les ouvriers habitant dans les villages développent plus facilement des activités économiques individuelles, et sont de ce fait moins dépendants des protections de la compagnie. Ceci leur confère une capacité de négociation du contrôle imposé par la compagnie plus importante. Par exemple, un ouvrier né dans un *pondok* enchâssé dans un village, et y habitant encore pendant l'entretien mené avec lui, explique que, pendant longtemps, l'élevage de vaches était interdit dans les *pondok*. Les voisins proches, habitant des maisons de villages et non soumis à ce règlement, laissaient paître leurs animaux dans les alentours du village, c'est-à-dire sous les arbres de la plantation. Les ouvriers se saisirent de cet argument pour négocier le droit d'élever eux aussi des animaux. Ils argumentaient qu'il n'était pas juste que les habitants du village puissent profiter des ressources alimentaires des sous-bois de plantation alors qu'ils ne travaillaient même pas pour la plantation. C'est donc bien ici la proximité des habitants de village qui permit aux

¹ Les politiques de contrôle et les représentations ouvrières de l'autorité sont développées en chapitres VI et VII.

ouvriers de négocier leur autonomie et le relâchement du contrôle. Ceci est vérifié par le fait que l'élevage de vaches n'est pas autorisé dans les *pondok* isolés. La place de la négociation semble découler d'une diminution de l'autorité plutôt que d'un relâchement volontaire du contrôle. Un contremaître en chef interrogé à ce sujet avouait d'ailleurs qu'il préférerait travailler et vivre dans les *pondok* isolés parce que les ouvriers y étaient beaucoup plus « concentrés » sur leur travail.

Ceci illustre la manière dont peuvent se conjuguer contrôle social et stratégies d'accumulation, et donc autonomie et sécurité. L'autonomie n'est pas un donné initial mais un construit social : les ouvriers ont une capacité à négocier leur autonomie qui dépend de l'environnement social. De cette capacité à négocier l'autonomie découle la possibilité de construire des stratégies d'accumulation plus ou moins performantes, donc d'envisager l'avenir avec sécurité. Autonomie et sécurité se construisent de manière itérative.

Les variations géographiques du contrôle et des stratégies d'accumulation représentent un premier niveau de compréhension de la diversité des situations observées. Sur cet aspect se surimposent le capital familial (au sens de famille élargie) et la capacité d'épargne de la famille. Le capital issu de la famille élargie comprend deux aspects : le capital hérité et le capital issu de la possibilité de mobiliser des liens sociaux familiaux. La partie précédente montre que les stratégies d'investissements reposent sur ce lien familial, qu'il s'agisse de la famille nucléaire ou de la famille élargie.

Ces relations jouent un rôle discriminant puisqu'elles peuvent apporter un capital important à une famille par le biais de l'héritage. Les ouvriers qui héritent d'une maison sont dans une position beaucoup plus sécurisée que ceux qui cherchent à en construire une absolument. En ce sens, les stratégies d'accumulation sont à lire non à l'échelle d'une génération mais plutôt à celle d'une descendance.

Les ouvriers tirent avantage de la présence de membres de la famille ne travaillant pas pour la plantation : ainsi, un frère peut être envoyé acheter des terres et les exploiter au nom de l'ouvrier. Le revenu de la terre est ensuite partagé ; grâce aux liens familiaux les ouvriers peuvent compléter leur rémunération par une rente foncière. Ce cas de figure témoigne de l'importance de liens sociaux extérieurs à la plantation. Au sein de la compagnie, les liens sociaux des ouvriers sont configurés de manière concentrique, enchâssés dans l'organisation hiérarchique, inclus dans la communauté d'appartenance ouvrière, mobilisés au sein de

groupes d'épargne. À ce stade de la réflexion, une relecture des travaux de Georg Simmel sur les réseaux sociaux (Simmel, 1999) éclaire l'intérêt d'étudier ce recoupement des liens familiaux et des liens issus de l'appartenance à une compagnie.

D'une part, Georg Simmel développe l'idée que, dans les sociétés modernes, les liens sociaux innés et « organiques » (dont le lien familial) sont concurrencés par des liens librement choisis (tels que des liens associatifs où le motif de l'adhésion est le partage d'intérêts communs) ; il voit dans ce mouvement un facteur accroissant la liberté individuelle. Ici, c'est l'inverse que nous observons : les liens associatifs tendent à contraindre l'individu par l'injonction à la participation à laquelle il ne peut toujours répondre, alors que le lien familial apporte la possibilité de construire un capital périphérique.

D'autre part, bien que le raisonnement de Georg Simmel soit pris ici en contrepied, il montre comment le lien familial apporte la possibilité de diversifier et croiser les cercles de liens sociaux et ainsi de renforcer la sécurité construite par les ouvriers.

Cette deuxième remarque mérite toutefois d'être nuancée : l'autonomie nouvelle des ouvriers et son appropriation par stratégies d'accumulation entraînent des recompositions de l'ordre social local. Non seulement les systèmes de réciprocité sont détournés et accaparés, mais encore les différences d'accumulation modèlent de nouveaux rapports de dépendance et de domination entre individus : citons par exemple l'embauche d'ouvriers par d'autres ouvriers exploitant leurs propres terres agricoles. De nouveaux rapports de pouvoir se substituent à la valeur de réciprocité.

Enfin, chaque famille présente une aptitude propre à épargner et à investir. La tension entre épargne et consommation est exprimée différemment en fonction plusieurs facteurs tels que la composition du foyer et les caractéristiques qui lui sont relatives. Par exemple, la capacité d'épargne découle des caractéristiques internes à chaque famille : les dépenses mensuelles sont fonction du nombre d'enfants, des besoins quotidiens (un homme qui fume peut dépenser jusqu'à 10% de son salaire en achat de cigarettes), de la rigueur à épargner, etc.

Ce qu'Olivier Schwartz appelle les « tactiques rationnelles » des familles (Schwartz, 1990 : 96) s'exprime principalement à l'échelle de la famille, mais peut aussi se développer sous forme de stratégies de voisinage. Par exemple, les femmes des ouvriers du *pondok* POM installent de manière récurrente des élevages de poissons dans les canaux d'évacuation des eaux de pluie bien que le contremaître et le manager leur aient signalé que cette pratique était

interdite. Après plusieurs tentatives infructueuses de mise en application du règlement, le manager a proposé un compromis à ces femmes : transférer leurs élevages de poissons dans des étangs qu'elles pourraient construire derrière leurs maisons, alors que cette pratique était auparavant interdite. En répétant de petites transgressions au règlement, les femmes de ce *pondok* le font évoluer en leur faveur pour augmenter leur indépendance alimentaire : ce sont par des processus itératifs de négociation par le comportement et non par des revendications directes et ouvertes qu'elles parviennent à modifier les règles et gagner en sécurité et en autonomie.

Il n'est pas évident de pondérer l'importance des trois facteurs de diversité présentés ici, à savoir la localisation géographique de l'habitat, le recours au lien familial et l'efficacité des tactiques rationnelles. Les observations de terrains montrent que les ouvriers sont plus investis dans des stratégies d'accumulation diversifiées quand ils bénéficient des réseaux du village ou du bourg ; on trouve cependant des ouvriers avec très peu de moyens dans ces *pondok*-là. Il est ici seulement possible de conclure qu'aucun de ces facteurs ne prend le pas sur un autre. La réflexion qui suit tente de quantifier les processus exposés précédemment afin de clarifier la compréhension des dynamiques sociales à l'échelle de la plantation.

Par suite de l'absence de données quantitatives relatives aux stratégies du fait du choix d'une méthode qualitative de travail¹, l'appréhension des niveaux d'accumulation des ouvriers n'est ici qu'approximatif. Il s'en dégage toutefois le fait que l'accès à la terre est un stade de capitalisation auquel peu d'ouvriers accèdent. Par exemple, sur l'échantillon des familles enquêtées, moins de la moitié possède des terres agricoles : sur les 59 interrogées, 14 sont propriétaires terriens, et 22 ont une maison. Ces résultats sont d'autant plus parlants que l'échantillon comporte une forte proportion de HIP pour qui les trajectoires d'accumulation peuvent être favorisées par un salaire moyen supérieur. Les données par *pondok* du tableau 14 montrent que dans les *pondok* où ont été réalisées des sessions d'observation participante, l'accès à la propriété foncière pendant les années de travail est un cas de figure qui concerne une minorité de familles.

¹ Il n'a pas été réalisé, par exemple, d'étude exhaustive des revenus complémentaires des familles ouvrières.
Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

	Nombre de familles	Nombre de propriétaires terriens
Étude de cas 1	100 (dont 70 HIP)	20
Étude de cas 2	63 (dont 10 HIP)	5
Étude de cas 3	42 (dont 7 HIP)	0

Tableau 14 : Nombre de propriétaires par étude de cas

À l'inverse, les données du tableau 15 renseignent sur le nombre d'ouvriers n'habitant pas dans un logement appartenant à la plantation. Environ la moitié des ouvriers d'*estate* ont maintenant un logement et se sont émancipés du contrôle de la vie domestique exercé au sein des *pondok* et reposant sur la maîtrise de l'habitat ouvrier¹. Ces données, obtenues par l'administration de la plantation de L., comportent un léger biais ; en effet, il existe des ouvriers propriétaires qui habitent en *pondok*, et des ouvriers non propriétaires qui habitent en village, chez leurs parents par exemple. Lors des trois études de cas, le nombre de personnes rencontrées correspondant à cette situation était faible, ce qui autorise à négliger ce biais. D'autre part, les résultats obtenus dans la plantation de K. et M. sont similaires.

	Nombre d'ouvriers SKU			Nombre d'ouvriers HIP		
<i>Estate</i>	En <i>pondok</i>	En village	Total	En <i>pondok</i>	En village	Total
1	382	156	538	51	16	67
2	155	339	494	21	35	56
3	279	274	553	41	22	63
4	191	268	459	107	39	146
5	151	160	311	34	16	50
Total (nb d'ouvriers)	776	1041	1817	203	112	315
Total (%)	43	57		64	36	

Tableau 15 : Recensement des ouvriers par *estate* et par type d'habitation dans la plantation de L.

Ces résultats illustrent principalement deux phénomènes. D'une part, la forte proportion de familles habitant dans des maisons leur appartenant témoigne du fait que les phénomènes d'accumulation s'inscrivent dans la temporalité de plusieurs générations : ces maisons sont généralement des maisons héritées des parents ou grands-parents et non construites pendant la carrière.

¹ Le nombre total d'ouvriers présenté dans ce tableau diffère de celui du Tableau 9 parce qu'il ne prend pas en compte les ouvriers du sixième *estate* (non pris en compte dans l'étude) et les salariés de bureau.

D'autre part ces résultats, considérés au regard de la faible proportion de propriétaires de terres agricoles, affinent l'analyse de l'autonomie : bien qu'une majorité d'ouvriers vivent en village, donc émancipés du contrôle de leur vie privée par les supérieurs hiérarchiques, la proportion d'ouvriers possédant des terres agricoles est faible. Cette remarque montre que l'émancipation du contrôle n'implique pas la possibilité de développer aisément de la sécurité individuellement. Ceci soutient l'idée que le contexte économique et foncier est un facteur qui contraint fortement les ouvriers dans leur construction de protections individuelles et renforce ainsi le capitalisme. Les dirigeants proposent plus d'autonomie aux ouvriers ; sachant que le contexte économique est limitant, ces derniers auront toujours besoin de la sécurité du statut de salarié et ils resteront donc dépendants et engagés dans l'entreprise capitaliste. L'autonomie des ouvriers de plantations d'héritage colonial est une autonomie contrôlée, limitée par l'environnement dans lequel elle est déployée.

Ces résultats ne donnent pas une image précise de la proportion de familles qui abordent la retraite de manière sécurisée, mais ils peuvent être complétés par l'impression d'ensemble qui se dégage après une période d'observation participante de plusieurs mois dans la plantation : la vie est dure et anticiper l'avenir nécessite une activité perpétuelle. Le travail physique des hommes, récoltant des régimes de palmier du petit matin jusqu'au début d'après-midi, ne peut être suivi de repos ; il faut sans cesse s'activer, innover pour développer des systèmes de pluriactivité, prendre des risques financiers, renoncer aux tiraillements de la consommation, compter, épargner, anticiper, et ce pour accéder à l'humble confort d'une retraite sécurisée. Tout cela sous couvert d'une acceptation du sort : « Eh oui, c'est comme ça chez les gens pauvres. » dont les ressorts sont étudiés dans la troisième partie de la thèse.

Conclusion

Le changement d'état du capitalisme de plantation se traduit par la création d'un écart par rapport au type idéal historique défini dans le chapitre II. Alors que le monopole des compagnies est renforcé à partir des années 1970 et que la relation tutélaire qui lie les ouvriers à une plantation est objectivée par le droit du travail, le conflit n'a plus prise dans la régulation de l'organisation du travail salarié. L'hypothèse générale proposée s'appuie sur les lectures relatives à l'émergence du troisième esprit du capitalisme en Occident, et propose l'autonomie comme nouveau mode de régulation du capitalisme de plantation.

Les questions soulevées par la sociohistoire des plantations de Sumatra Nord trouvent plusieurs éléments de réponse dans ce chapitre qui étudie l'état de la sécurité des ouvriers dans cette région. Les cinq études de cas réalisées dans trois plantations confirment l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation à partir des années 1970. Le démantèlement des protections tutélaires qui eut lieu à cette époque conduisit à un remodelage de la temporalité de l'existence ouvrière dans le sens de l'émergence d'un nouveau rapport stratégique à l'avenir : depuis cette période, la vie au jour le jour a cédé le pas à une anticipation nécessaire de la période de la retraite. Les dirigeants des compagnies ont alors accompagné ces mesures d'un certain relâchement du contrôle sur la vie privée afin que les ouvriers et leur famille puissent de manière autonome construire des protections complémentaires (construction d'un logement personnel, perception d'une rente ou d'un revenu après la retraite). L'autonomie dans les plantations agro-industrielles prend un sens bien différent de celui entendu dans les études de sociologie du travail et du capitalisme dans les secteurs secondaires et tertiaires : ce terme ne caractérise pas la responsabilité individuelle et la possibilité de faire des choix au travail, mais bien la liberté d'action des salariés en dehors du cadre du travail, dans l'environnement social direct. Elle découle d'une plus grande permissivité de la part des dirigeants quant aux initiatives personnelles des ouvriers, donc d'un relâchement du contrôle tutélaire.

Les ouvriers tentent de s'approprier cette autonomie nouvelle pour compenser les lacunes tutélaires en termes de sécurité. Dans un contexte de faible démarchandisation du travail, ces stratégies de compensation ne peuvent composer qu'avec l'environnement social immédiat et les solidarités de proximité des familles ouvrières.

À ceci se surimpose le développement économique de la région et l'apparition de nouveaux biens de consommation de masse auxquels les ouvriers souhaitent avoir accès. La recomposition de l'autonomie se développe alors que les familles ouvrières doivent gérer une tension permanente entre consommation directe et anticipation de l'avenir. Leur sécurité ne peut dès lors plus découler uniquement des conditions salariales, il devient nécessaire d'en construire en mobilisant localement les liens sociaux.

Ce double mouvement rappelle ce que Robert Castel, s'appuyant sur les travaux de Georges Duby, analyse de la société féodale française (Castel, 1995) qu'il définit comme un modèle d'interdépendance hiérarchisée :

« En l'absence d'une administration structurée et de services spécialisés, la solidification de la relation personnelle dans le serment d'allégeance vassalique représente un premier type de couverture efficace contre les risques sociaux. Sujétion de la personne par l'intermédiaire de l'insertion dans un territoire : on ne prétend pas que cette relation de dépendance ait été absolument hégémonique (...), mais elle représente le rapport social dominant, bien que variable dans ses modalités d'expression, qui s'est épanoui avec la 'féodalité'. Ainsi la conjonction du fait d'être placé sous le patronage d'un puissant (...) et d'être inscrit dans les réseaux familiaux ou lignagers et de voisinage de la communauté d'habitants assurait une protection maximale contre les aléas de l'existence. » (Castel, 1995 : 56-57).

Le serment d'allégeance dont parle Robert Castel est construit sur une relation de soumission totale à la puissance du seigneur, un échange de service et d'obéissance contre de la protection. Cette protection ne peut être totale, et elle est complétée par le recours aux réseaux de solidarité de proximité. La configuration duale des origines des protections est bien similaire à celle observée dans le cas des ouvriers de plantation. Cependant, pour Robert Castel, c'est de la décomposition de ce modèle qu'est apparue la problématisation moderne du social. Or la situation étudiée ici montre un phénomène différent : le monde social moderne s'appuie encore sur des mécanismes de type tutélaire qui sont incorporés à l'entreprise capitaliste. L'équilibre de cette configuration déployée dans un contexte de saturation économique repose sur la possibilité pour les ouvriers de s'engager de manière autonome mais contrôlée dans de la pluriactivité, sans pour autant être capables de s'affranchir des protections salariales.

La sécurité attachée au statut de salarié de bas rang dans une plantation comporte une rémunération et des protections tutélaires familiales. L'étude de l'économie des familles montre clairement que les ressources proposées ne sont pas directement suffisantes pour combler les besoins courants tout en épargnant ; c'est par un savant recours à l'endettement que les mères de famille sont capables de résoudre la tension entre consommation et sécurisation de l'avenir. Alors que les familles évoluent avec des besoins croissants et des ressources limitées, les systèmes d'échanges réciproques traditionnels sont instrumentalisés par un dépassement de l'intérêt individuel sur l'intérêt collectif. Chaque famille s'engage dans des stratégies d'accumulation économique afin de se constituer un patrimoine sécurisant. La situation géographique et les tactiques rationnelles de chaque famille sont à l'origine d'une diversité de situations en termes d'accumulation. Le contexte économique et foncier saturé est un frein fort à la constitution d'un patrimoine comme sécurité pour l'avenir. L'autonomie octroyée par la compagnie est ainsi limitée, et c'est en ce sens que l'on peut parler d'autonomie contrôlée : les dirigeants autorisent les ouvriers à construire eux-mêmes leur propre patrimoine, mais cette construction n'aboutit à une situation économique satisfaisante que pour une minorité de familles. De ce fait, la sécurité associée au statut de salarié reste indispensable pour les ouvriers, et le lien de dépendance qui attache les ouvriers à la compagnie n'est pas mis en péril. À Sumatra Nord, le capitalisme de plantation repose sur cette configuration singulière des dynamiques économiques des ouvriers. L'octroi d'autonomie a engendré un nouvel équilibre autour de conditions salariales insuffisantes et de relations communautaires instrumentalisées, sur lequel le capitalisme de plantation se développe.

Le type de l'autonomie contrôlée, construit à partir d'études de cas réalisées dans trois plantations de Sumatra Nord, est fortement déterminé par l'environnement économique et foncier de la région. Ceci appuie fortement l'idée que ce rapport à l'autonomie et à la sécurité des ouvriers se retrouve dans les autres plantations de la région. À l'inverse, le contexte foncier des plantations mises en place depuis les années 1980 est très différent. Dans cet environnement, un tout autre rapport à l'autonomie est développé par les ouvriers et fait l'objet du chapitre suivant.

Chapitre V : L'autonomie conquise

Dans les années 1970, le capitalisme de plantation a connu un changement d'état dans les plantations d'héritage colonial de la région de Sumatra Nord. Cette évolution est définie par l'étude de l'histoire des plantations de la région et des processus sociaux actuellement à l'œuvre : à un mode de régulation historique du travail fondé sur le conflit s'est substitué un mode de régulation intégrant la possibilité pour les ouvriers de bénéficier d'une autonomie d'action et d'une liberté d'entreprendre.

Ce travail sur le capitalisme de plantation ne saurait cependant être complet sans un questionnement sur les nouvelles plantations mises en place à partir des années 1970 sur l'ensemble du territoire indonésien. Les composantes intrinsèques de ce capitalisme sont-elles homogènes à l'échelle du pays ? Dans quelle mesure les résultats précédents peuvent-ils être généralisés à l'ensemble des situations ? Le type d'autonomie caractérisant les trajectoires des ouvriers de plantations d'héritage colonial est-il présent dans les plantations récentes ?

Les trajectoires des ouvriers bénéficiant d'une autonomie contrôlée sont déterminées par deux facteurs : les conditions salariales et le contexte économique. Les dirigeants ont volontairement relâché le contrôle exercé sur la vie privée des salariés afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins non seulement par les protections associées à leur statut de travailleur mais aussi localement de manière individuelle. Cette autonomie octroyée est alors construite, développée, renforcée par des stratégies locales d'accumulation qui sont elles-mêmes contraintes et limitées par le contexte économique et foncier de la région. En d'autres termes, la nature du contexte socio-économique local et la politique salariale d'une compagnie déterminent la forme de l'autonomie ouvrière. Cette hypothèse analytique forte est vérifiée dans le chapitre précédent, sans que soit toutefois démontrée la manière dont ces trois variables évoluent ensemble.

L'environnement foncier des plantations nouvellement mises en place est différent de celui des plantations d'héritage colonial : les terres boisées sont progressivement défrichées et exploitées, et elles n'atteignent pas le stade de saturation foncière observé dans la région historique du développement des plantations après cent cinquante années de colonisation humaine et agricole. La deuxième partie de l'enquête a été réalisée dans des régions

présentant des degrés moindres de colonisation agricole qui sont eux-mêmes différents les uns des autres.

Les trajectoires d'ouvriers en situation d'autonomie contrôlée montrent que la difficulté d'accéder à la propriété foncière limite la construction de leur sécurité et alimente leur dépendance envers la compagnie. Considérant cela, il est possible de faire l'hypothèse que les expériences vécues des ouvriers sont définies par une plus grande sécurité alors que le foncier agricole à mettre en valeur est abondant : en effet, les prix d'achat des parcelles sont bas, ce qui facilite l'accès à la propriété et donc la construction de protections complémentaires. De cette première hypothèse quant à la sécurité des ouvriers en découle une seconde relative à leur autonomie : d'une construction de protections complémentaires facilitée, il résulte une plus grande appropriation de l'autonomie concédée par les dirigeants. Il est alors possible de prolonger le raisonnement en supposant que les mécanismes de contrôle de l'autonomie mis en place par les dirigeants pour assurer l'engagement des ouvriers sont plus puissants que pour l'autonomie contrôlée.

Comment faire varier les deux facteurs explicatifs que sont l'environnement foncier et la politique salariale d'une compagnie afin de vérifier cela ? L'absence de littérature sur les dynamiques sociales internes actuelles dans les grandes plantations, et la méconnaissance qu'en ont les directeurs nationaux, excluent la possibilité d'entretiens informatifs préalables sur les conditions salariales ou les stratégies des ouvriers dans le but d'orienter le choix des terrains. Le facteur qu'il est le plus aisé de faire varier est le contexte socio-économique local. Il existe alors un risque de réduire la portée espérée de l'hypothèse analytique précédente, qui a toutefois été compensé par la diversité des contextes socio-économiques sélectionnés.

À partir de nouvelles études de cas, dans trois provinces différentes, il a été possible de démontrer l'existence d'un nouveau type d'appropriation de l'autonomie, découlant de la facilité d'accumuler de la terre. La propriété foncière conférant aux familles ouvrières une sécurité forte, elles sont alors moins dépendantes des conditions salariales des compagnies de plantation, et moins intégrées dans des réseaux locaux d'épargne et de crédit. Le contexte économique ne joue pas ici un rôle limitant et contraignant comme il le fait dans les situations d'autonomie contrôlée. Au contraire, il joue un rôle de catalyseur de l'appropriation de l'autonomie.

Cette configuration est délicate pour les dirigeants des plantations : ils doivent prendre des dispositions supplémentaires afin que les ouvriers ne démissionnent pas après constitution d'une rente foncière. En ce sens, le contexte économique ne participe pas à la stabilisation de l'intégration des ouvriers au sein des compagnies : l'autonomie des travailleurs échappe aux dirigeants. Ce second type, celui de l'*autonomie conquise*, qualifie les trajectoires d'ouvriers agricoles en situation d'ascension sociale rapide du fait de la grande disponibilité foncière dans leur environnement. Ceci leur donne les moyens d'une relative émancipation par rapport à la compagnie qui les emploie, et donc ceux d'une négociation plus favorable en ce qui concerne les conditions salariales.

L'analyse du type de l'autonomie conquise est fondée sur les résultats d'enquêtes sur les trajectoires d'accumulation d'ouvriers de trois plantations récentes à différents stades de développement de front pionnier. La première partie de ce chapitre présente les caractéristiques de l'environnement socio-économique des plantations récentes sous l'angle du marché du foncier et du marché du travail. Partant de ces premières informations, la deuxième partie expose les modalités de l'engagement ouvrier. Elle est suivie d'une troisième partie qui détaille les trajectoires des ouvriers connaissant un mode d'appropriation puissant de leur autonomie et ses conséquences sur les conditions salariales, invalidant l'hypothèse de mécanismes de contrôle de l'autonomie plus puissants dans les plantations récentes. Enfin, la quatrième partie affine la compréhension du processus d'autonomie conquise par une réflexion sur les variations observées entre les différentes études de cas.

A - Le contexte foncier de l'autonomie conquise

À partir des années 1970, le développement des plantations de palmier à huile se déroule progressivement sur le territoire indonésien. Pendant la première décennie, les surfaces mises en valeur sont exploitées principalement par des plantations étatiques. Elles ne sont pas étudiées dans le cadre de cette recherche. Ce n'est qu'à partir des années 1980 que les compagnies privées deviennent l'acteur principal du capitalisme de plantation. L'île de Sumatra, déjà colonisée depuis environ un siècle, est la première cible de cette expansion. Ensuite, c'est à Kalimantan, la partie indonésienne de l'île de Bornéo, que sont développées plusieurs centaines de milliers d'hectares de nouvelles plantations (Potter, 1998). Depuis les années 2000, ce mouvement d'expansion se poursuit sur ces deux îles, et s'étend aussi à

l'Irian Jaya (partie indonésienne de la Papouasie) et aux îles plus petites des archipels des Moluques ou des Célèbes (Sheil et al., 2009).

Les lieux d'enquête ont été choisis selon le nombre d'années de désenclavement de la région avec l'idée que le contexte socio-économique évolue avec la durée de la colonisation. Ils n'ont cependant pas été sélectionnés librement, les possibilités d'accéder au terrain dépendant des relations établies avec les dirigeants (voir chapitre III), et des conditions locales. L'Irian Jaya a par exemple été évincé du protocole de recherche du fait de son instabilité politique.

Des trajectoires d'autonomie conquise ont été observées dans trois plantations situées à Sumatra pour les deux premières (provinces de Riau et de Bengkulu) et à Kalimantan (province de Kalimantan Est). L'approche comparative a non seulement permis de distinguer deux types d'autonomie en fonction du contexte socio-économique et foncier dans lesquels ils sont développés, mais aussi d'affiner la compréhension des processus par la mise en perspective de trois situations d'autonomie conquise présentant une certaine variabilité les unes avec les autres relative aux marchés du foncier et du travail, ainsi qu'à la composition sociale et ethnique de la classe ouvrière qui en découle.

1) Marchés du foncier et du travail sous autonomie conquise ou contrôlée

Deux facteurs différencient le type de l'autonomie conquise de celui de l'autonomie contrôlée : l'état du marché du foncier et celui du marché du travail.

Dans les situations d'autonomie conquise, les opportunités de travail sont plus nombreuses. Les compagnies implantées ont des besoins en main d'œuvre importants : pendant les premières années de la mise en place, plusieurs milliers d'emplois sont créés. Ces besoins ne peuvent être comblés entièrement localement. Alors que dans la région des plantations d'origine coloniale les créations d'emplois sont rares et le taux de chômage élevé, les régions nouvellement colonisées connaissent un solde migratoire positif. Des migrants sont attirés par les opportunités d'emploi et d'exploitation agricole. De ce fait, la population ouvrière y est plus hétérogène : migrants de divers horizons, pour certains enfants d'ouvriers des plantations de Sumatra Nord, mais aussi membres des ethnies locales habitant la forêt avant la mise en place de la plantation. Les origines culturelles et sociales sont beaucoup plus

diverses, et les peuplements plus récents. Par voie de conséquence les liens familiaux y sont moins denses.

Les possibilités d'accès à la propriété privée sont aussi plus développées pour des ouvriers. Alors que les parcelles agricoles sont rares et chères dans la périphérie des plantations de Sumatra Nord, les trajectoires d'autonomie conquise reposent sur la présence de parcelles propices au développement agricole, abondantes et modiques. Toutefois le marché du foncier évolue dans le temps puisqu'à mesure que l'agriculture est développée, les réserves foncières s'amenuisent et le prix des surfaces augmente. De plus, le prix du foncier n'est pas uniquement fonction des surfaces accessibles. Le marché de la terre n'est pas toujours libéralisé entièrement car certaines populations autochtones peuplant initialement la région d'implantation d'une compagnie ont des pratiques de rétention foncière. Les échanges sont alors préférentiellement orientés entre membres d'une même communauté. Bien qu'il puisse exister des pratiques déviantes par rapport à cela, la marchandisation du foncier n'est alors pas totale.

Les principaux points de divergence des deux types d'autonomie rencontrés tiennent donc à la fluidité des marchés de la terre et du travail. Dans le cas de l'autonomie contrôlée, marché du travail et marché du foncier sont saturés. L'offre en travail et celle en foncier sont très faibles alors que la demande est élevée. À l'inverse, dans les régions nouvellement colonisées, l'offre en travail et en foncier est importante.

En parallèle à ces premières différences, centrales pour la compréhension des deux types d'autonomie en présence, quelques aspects relatifs à l'histoire des plantations nécessitent d'être soulignés :

Les plantations mises en place depuis les années 1980 n'ont pas été le lieu d'une histoire intense et sanglante telle celle de Sumatra Nord exposée dans le premier chapitre de cette thèse ; elles n'ont pas connu de revendications et de luttes pour l'autonomie. Ceci a des conséquences directes sur l'organisation des territoires exploités. Contrairement à la ceinture historique de plantations, les villages qui se sont développés suite à l'installation des plantations sont tous situés en périphérie des *estates* ; il n'y a pas de *pondok* enchâssés dans des villages. L'ensemble des habitations ouvrières est regroupé au centre des plantations et isolé des villages.

Les trois études de cas sur lesquelles l'analyse de l'autonomie conquise est fondée ont été mises en place après 1985. De ce fait, les ouvriers qui y travaillent constituent la première génération de travailleurs. Les plus vieux d'entre eux atteignent l'âge de cinquante-cinq ans et on observe les premiers départs à la retraite. Les ouvriers ne sont pas enfants et petits-enfants d'ouvriers ayant grandi dans les *pondok* et connu uniquement le monde de la plantation qui les entoure tel que cela s'observe dans les plantations anciennes où l'on est ouvrier de père en fils depuis trois ou quatre générations. L'embauche constitue, à l'exception des fils d'ouvriers ayant migré depuis Sumatra Nord, une première socialisation au capitalisme de plantation.

Ces premiers éléments montrent que l'environnement social et économique d'une plantation évolue dans le temps, et que cette évolution a des conséquences directes sur les expériences vécues et les trajectoires de vie des ouvriers. Au regard de l'environnement des plantations anciennes, les trois études de cas réalisées dans des plantations récemment mises en place présentent des points communs ; une étude plus approfondie fait aussi ressortir des différences contextuelles dont l'examen est requis en préalable à l'analyse de l'autonomie conquise. Bien que ces études de cas n'aient pas été aussi exhaustives que celle réalisée dans la plantation de L., car beaucoup plus courtes, la diversité des observations est utilisée pour affiner la compréhension de l'articulation entre contexte économique et foncier, politique salariale et forme de l'autonomie.

2) Trois stades de développement d'un front pionnier

Les trois études de cas sur lesquelles s'appuie l'analyse de l'autonomie conquise ont été réalisées dans trois provinces différentes d'Indonésie. Les caractéristiques générales de chacune sont exposées en annexe 5. Elles illustrent qu'il existe des variations relatives au mode d'organisation de chaque firme pour la mise en place d'une plantation. Le tableau 16, présentant les données générales des surfaces exploitées et des conditions d'installation, rappelle l'entreprise gigantesque que sont la défriche et la mise en culture de zones de forêt primaire où aucune infrastructure n'existe au préalable.

Dénomination de l'étude de cas	Localisation	Organisation des surfaces exploitées	Années de mise en place	Situation locale antérieure
Plantation de Riau	Province de Riau, mitoyenne à celle de Sumatra Nord	25 000 ha, culture de palmier à huile	1985 à 1993	Présence de chasseurs-cueilleurs de l'ethnie des Sakai
Plantation de Bengkulu	Province de Bengkulu, la plus isolée et enclavée de Sumatra	23 000 ha dont 18 000 ha de palmier, 2 000 ha d'hévéa, 3 000 d'infrastructures	1987 à 1998	Populations locales assez pauvres ; présence d'un village de migrants javanais depuis 1982
Plantation de Kalimantan	Province de Kalimantan Est	30 000 hectares, culture de palmier à huile	Depuis 1995	Exploitation forestière et minière depuis les années 1970 ; difficultés économiques des populations locales.

Tableau 16 : Caractéristiques générales des conditions d'installation des plantations récentes étudiées

La plantation de Riau est la plus ancienne et a été mise en place en huit ans, alors que celle de Bengkulu, pour laquelle les travaux de défriche ont commencé deux ans plus tard, a été installée en onze ans. La plus récente, celle de Kalimantan Est, a vu le début des travaux de mise en place il y a plus de quinze années, elle et n'est toujours pas entièrement plantée.

Ces premières informations amorcent l'étude des spécificités de chaque étude de cas : bien que le processus de développement des fronts pionniers connaisse certains invariants, développés dans la partie C.2 du chapitre II, chaque front de colonisation agricole présente des spécificités sur lesquelles l'attention est portée ici comme préalable à l'analyse de l'autonomie conquise. Ces spécificités ont trait à l'environnement foncier et social des plantations. Les trois études de cas correspondent à trois images d'une même situation de colonisation territoriale locale à différents stades de progression. Chaque cas présente des particularités locales qu'il est nécessaire de considérer pour comprendre finement les processus sociaux à l'œuvre dans les plantations.

Le contexte foncier est caractérisé par une abondance de terres potentiellement exploitables bien supérieure à celle de la ceinture historique des plantations. Cependant, la disponibilité foncière n'est pas identique partout. Elle varie avec les règles coutumières des ethnies locales présentes sur le territoire avant l'installation de la plantation, et avec le temps.

Premièrement, l'avancée progressive du front de colonisation agricole entraîne la diminution des ressources forestières. De plus, ces zones de front pionnier sont peuplées de communautés dont les règles de gestion foncière peuvent influencer les échanges.

Pour définir les niveaux d'avancement de la colonisation agricole dans les régions étudiées, plusieurs indicateurs sont présentés dans le tableau 17. Les conséquences de l'exercice de règles coutumières sur le marché foncier ont été abordées par des entretiens qualitatifs avec des représentants des ethnies locales. La progression du front de colonisation dans le temps peut quant à elle être caractérisée par la densité de population de la région (en faisant l'hypothèse que le nombre d'habitants et la disponibilité foncière sont inversement proportionnels) et le prix du foncier (en considérant que cette variable augmente avec la rareté de la ressource).

Étude de cas	Années de mise en place	Situation locale antérieure	Densité de population du sub-district	Prix d'un emplacement de maison (400m ²)	Prix d'un hectare de plantation	Prix d'un hectare de forêt
Plantation de L.	A partir de 1911			Entre 10 et 60 millions IDR	-	-
Plantation de Riau	1985 à 1993	Présence de chasseurs-cueilleurs de l'ethnie des Sakai ayant tous fui la région	Environ 40hab/km ²	-	75 à 100 millions IDR	10 à 20 millions IDR
Plantation de Bengkulu	1987 à 1998	Populations locales assez pauvres ; présence d'un village de migrants javanais depuis 1982	Environ 35 hab/km ²	-	40 à 60 millions IDR	6 à 15 millions IDR
Plantation de Kalimantan	Depuis 1995	Exploitation forestière et minière depuis les années 1970 ; difficultés économiques des populations locales.	Environ 23 hab/km ²	-	-	2 millions IDR

Tableau 17 : Caractéristiques du contexte foncier des situations d'autonomie conquise¹
(source : Badan Pusat Statistik et entretiens)

Premièrement, ce tableau montre que le contexte ethnique et social de chaque situation présente des singularités : dans le cas de Riau, les locaux ont fui quelques années après l'arrivée de la plantation, et aucun n'y travaille. Ils ont cédé leurs terres sans souci de rétention ; c'est dans ce cas que le marché de la terre a été le plus libéralisé. Lors de l'enquête en 2010 et 2011, les habitants de la région affirmaient que le foncier accessible localement commençait à s'amenuiser. La colonisation agricole s'est déroulée sur plus de vingt-cinq années. Dans les périphéries des autres plantations, les locaux, relativement pauvres avant

¹ À titre de comparaison, retenons que le salaire mensuel de base est d'environ 1 million IDR.

l'arrivée des compagnies, ont été plus enclins à accepter la présence d'une compagnie. Ils n'ont cependant pas dilapidé les ressources forestières aussi librement que l'ont fait les Sakai autour de la plantation de Riau : les représentants de la coutume, encore porteurs d'autorité sur les membres de leur communauté, cherchent à limiter les ventes de terre auprès des migrants. Leurs injonctions réduisent la vitesse de colonisation foncière, mais elles n'ont nullement pour conséquence d'interdire l'accès au foncier pour les migrants ; ces derniers arrivent toujours à acheter de la terre à certains locaux nécessiteux. Lors des enquêtes, des terres étaient encore disponibles pour l'agriculture dans les deux cas.

Deuxièmement, ces résultats montrent l'évolution conjointe du prix de la terre et la densité de population dans le temps. Le niveau d'accessibilité de chaque région (qui dépend de la géographie plus ou moins montagneuse et de la présence d'axes de communication) est aussi une variable qui pèse sur la densité de population et donc sur la vitesse de colonisation foncière. Les prix à l'hectare augmentent environ d'un facteur 100 entre la situation la plus récente (celle de Kalimantan) et celle de la plantation de L., et d'un facteur 50 avec la plantation de Riau qui a été désenclavée une dizaine d'années plus tôt. Les vitesses de colonisation des fronts pionniers ne sont pas identiques (elles sont fonction des flux de migration, du type d'agriculture mis en place etc.) ; les indicateurs montrent qu'il s'agit ici de trois stades différenciés de la colonisation pionnière de territoires forestiers.

La mise en place et le fonctionnement du marché de la terre localement sont donc principalement déterminés pour partie par l'intensité de la coutume locale, le degré d'accessibilité des régions pour les migrants et les réserves foncières. La conjugaison de ces trois facteurs rend les régions dans lesquelles sont mises en place des plantations plus ou moins attractives.

L'étude des points communs et des divergences relatifs au marché du travail de chaque étude de cas est un second préalable pour appréhender les différences observées dans les plantations. Les emplois d'ouvriers permanents en plantation représentent les premières opportunités de travail salarié dans les zones de front pionnier étudiées ici. Les emplois de l'économie informelle (principalement ouvrier agricole dans une petite plantation) se développent ensuite progressivement avec l'émergence d'une agriculture familiale. L'évolution du marché du travail est donc corrélée à la vitesse de désenclavement d'une

région. Le tableau 18 présente des indicateurs du niveau d'offre et de demande en travail révélateurs du fonctionnement de ce marché pour les situations étudiées :

	Date d'installation	Densité de population en 2010	Niveau d'accessibilité	Opportunités de travail	Salaire moyen d'un travailleur sans statut
Plantation de L.	1911	230 hab/km ²	Région densément peuplée	Faibles	½ UMR
Plantation de Riau	1985	40 hab/km ²	Plantation située sur l'axe de communication principal de la région	Présence d'autres plantations + travail dans de petites plantations privées	1.5 à 2 UMR
Plantation de Bengkulu	1987	35 hab/km ²	Plantation enclavée et peu accessible	Présence d'autres plantations + travail dans de petites plantations privées	Jusqu'à 3 UMR
Plantation de Kalimantan	1995	23 hab/km ²	Plantation accessible par voie fluviale	Très faibles	Pas d'information

Tableau 18 : Indicateurs de fonctionnement du marché du travail local (sources : entretiens et BPS, Bureau Central des Statistiques)

Le salaire moyen des employés de petites structures (en pourcentage du salaire minimum régional), non soumises au droit du travail, traduit l'état du marché du travail : les zones récemment colonisées sont peu peuplées (jusqu'à dix fois moins qu'à Sumatra Nord) et la main d'œuvre est rare et chère. Les opportunités de travail se développent progressivement dans l'agriculture et d'autres activités économiques de la région ; la population active de la région augmente aussi avec la croissance démographique (résultant de l'accroissement naturel de la population et des vagues de migrations). Pour les ouvriers de plantation, ceci leur autorise une double activité salariée, qui influe directement sur leur capacité d'épargne et donc sur leur possibilité d'investir dans un patrimoine foncier.

À un certain stade, le ratio entre population active et opportunités de travail se renverse ; c'est alors que l'on voit apparaître un basculement des salaires de l'économie informelle qui, auparavant supérieurs au minimum provincial, deviennent largement inférieurs. Cette donnée est un indicateur du fonctionnement du marché de l'emploi en termes d'offre et de demande, elle participe aussi à la caractérisation de l'attractivité d'une région pour les migrants.

3) Pour une nouvelle forme d'autonomie dans les fronts de colonisation récents

Les marchés de la terre et du travail comportent des spécificités locales et définissent des environnements plus ou moins favorables pour les initiatives locales des ouvriers. À partir des informations sur chaque étude de cas et de la comparaison avec l'environnement des plantations issues de la période coloniale, il est possible d'affiner les hypothèses relatives à la sécurité des ouvriers (plus grande dans les plantations récentes) et aux mécanismes de contrôle mis en œuvre par les compagnies (plus puissants dans les plantations récentes pour contrebalancer la conquête d'autonomie des ouvriers).

Contrairement au contexte historique des situations de l'autonomie contrôlée, la classe ouvrière des plantations récentes n'a pas connu de période de démantèlement des protections tutélaires. Alors que cet événement marque une précarisation importante de l'avenir des ouvriers de plantations anciennes, l'engagement dans une plantation récente semble constituer un gain de sécurité économique et sociale pour des populations migrantes en quête d'un meilleur avenir ou pour des populations autochtones en situation de pauvreté matérielle. C'est pourquoi il est possible de poser l'hypothèse d'une divergence dans les motifs de l'engagement des ouvriers de plantation ancienne et de plantation récente.

De l'hypothèse d'un rapport différent aux protections et à la sécurité découle celle d'un rapport différent à l'autonomie : dans les plantations récentes, il est plus facile de construire des protections périphériques à celles proposées par la compagnie, et les salariés sont donc moins dépendants de leur employeur. La sécurité est plus forte, et l'autonomie est plus prononcée que dans les plantations anciennes.

Le contexte foncier ne dépend pas que de l'étendue forestière à coloniser : la géographie des régions et les règles coutumières d'échanges fonciers des ethnies locales sont à prendre en compte dans les stratégies d'accumulation foncière des ouvriers. Le degré de

marchandisation de la terre ainsi que les possibilités de constitution d'une épargne ne sont pas similaires dans l'ensemble des régions étudiées ; c'est pourquoi la construction de l'autonomie qui en découle doit vraisemblablement présenter différents degrés de réalisation. Autonomie contrôlée et autonomie conquise sont les deux pôles d'un processus d'émancipation qui s'exprime localement à divers degrés d'intensité.

Ces trois premières hypothèses viennent renforcer l'idée d'une adaptation des politiques de contrôle des plantations aux trajectoires des ouvriers, telle qu'envisagée en introduction. En effet, les possibilités d'accumulation foncière des ouvriers ou de travail salarié mieux rémunéré dans d'autres plantations peuvent vraisemblablement contraindre les dirigeants à prendre des mesures pour s'assurer l'attachement de leurs ouvriers.

Ces quatre hypothèses sont maintenant mises à l'épreuve des données relatives aux trajectoires ouvrières et aux politiques de contrôle. Il ressort de cette première analyse de l'environnement des études de cas que l'environnement de plantation de Riau est le plus attractif pour les migrants : la région est facilement accessible, la terre est un moyen de production entièrement libéralisé, les opportunités de travail sont nombreuses et rémunératrices. Les plantations de Bengkulu et Kalimantan, plus isolées et plus protégées par les habitants autochtones, sont le lieu d'une autonomie conquise avec plus de difficulté par les ouvriers de plantation. Les modalités de l'engagement ouvrier dans une plantation récente, identiques dans les trois études de cas, sont présentées en partie B. Ensuite, le cas de Riau étant la représentation la plus aboutie de ce type d'autonomie, les données qui y ont été collectées sont mobilisées dans la partie C pour l'analyse de cette autonomie conquise idéale. Enfin, les résultats obtenus dans les autres plantations sont comparés pour affiner la compréhension de ce type dans la partie D.

B - Les modalités de l'engagement ouvrier

Lors de la phase d'installation les dirigeants, qui ont obtenu un droit de concession par le gouvernement (national ou régional), organisent les négociations avec les populations locales, puis les repérages et la défriche de la forêt, l'installation d'une pépinière et enfin la mise en terre des plants.

Pour cela, ils s'appuient dans un premier temps sur des membres des populations autochtones qui connaissent bien la région ou des personnes d'ethnie sumatranaise, réputés

plus courageux dans les environnements hostiles des sous-bois de forêt primaire ou secondaire. Ces derniers sont recrutés sur une base de contrat intérimaire et logés dans des conditions précaires, sous des tentes de fortune, nourris sommairement. Ces emplois sont temporaires : les travaux de défriche finis, les personnes recrutées sont remplacées par des ouvriers permanents alors que commence le travail régulier de repiquage des plants, d'entretien et de récolte des fruits. Ce sont ces ouvriers permanents et les modalités de leur engagement qui sont étudiés ici.

Les ouvriers recrutés sur les plantations mises en place sur de nouveaux fronts de colonisation sont principalement des migrants ; on y trouve aussi, en nombre limité, certains membres des communautés locales habitant le territoire où s'implante la compagnie. Lors des enquêtes de terrain, l'arrivée dans un environnement nouveau et le recrutement dans la plantation étaient des thèmes forts du discours des ouvriers migrants ; ils les abordaient spontanément, témoignant ainsi le caractère marquant de cette expérience dans leur trajectoire. L'analyse des discours relatifs à cette thématique démontre la rupture que représente l'engagement dans un rapport salarial, le rapport nouveau à la sécurité qui en découle, et les conditions d'encadrement associées que les ouvriers doivent accepter.

1) Organisation du recrutement

De même que lors de la colonisation de la *cultuurgebied*, les régions nouvellement ciblées ne comportent pas une population suffisante pour assurer la totalité des besoins en travail. Autant que faire se peut, les dirigeants cherchent à recruter de la main d'œuvre localement : hommes venus d'ailleurs ayant eu vent des possibilités d'embauche et se présentant à la plantation, membres de communautés locales acceptant les conditions salariales d'ouvrier permanent. Cependant ces embauches ne sont pas suffisantes et les dirigeants organisent l'acheminement d'hommes et de familles venus d'autres provinces.

Dans la langue indonésienne le verbe *merantau*, qui ne connaît pas d'homologue en français, signifie « longer la côte pour gagner sa vie » et par extension « quitter sa région natale pour aller gagner sa vie ». Les migrations pour le travail, qu'elles soient temporaires ou définitives, sont très fréquentes. Ces dynamiques de migrations spontanées, conséquences des inégalités territoriales indonésiennes et des phénomènes de surpopulation et de pauvreté rurales à Java, sont un des facteurs principaux de l'avancée du front de colonisation agricole sur la forêt. La dynamique de front pionnier est corrélée à des arrivées massives de migrants

venus chercher du travail ou des terres, disponibles et faciles d'accès étant donné l'absence de régulations foncières publiques.

Pour organiser le recrutement, les dirigeants des compagnies s'appuient sur les réseaux sociaux des ouvriers et les liens que ces derniers entretiennent avec leur village d'origine :

« Avant, au début, j'étais au village. Mon village c'est le village de Binjai Baru, à Sumatra Nord. Je suis venu ici [merantau] à peu près en 1995. Il y avait déjà mes parents ici. Et la première fois que j'ai rencontré un staff d'ici, en fait la vérité c'est que cette compagnie avait besoin de main d'œuvre. J'ai connu celui qui s'appelle Pak Sakio, l'assistant de l'estate de M. Il me demande : « D'où venez-vous ? » ; « Je viens du village, je suis venu ici parce que ce que je veux c'est chercher du travail » je lui réponds. « Là-bas dans votre village vous connaissez beaucoup de monde ? » ; « Oui, quand même, il me semble que je peux connaître beaucoup de monde parce que quand même c'est mon village » ; « Est-ce que vous pouvez aller chercher de la main d'œuvre ? » ; « Si Dieu veut je pourrais entreprendre cela. Mais pour quel travail, monsieur ? » ; « S'ils veulent, pour être SKU. » ; « Où ça ? » ; « Ici, à M. ». Et puis ensuite je lui dis : « Mais monsieur, si je vais chercher de la main d'œuvre, il n'y a pas de budget ? » ; « Ah mais vraiment si vous allez chercher de la main d'œuvre là-bas, la compagnie donne le nécessaire pour aller chercher des gens. » Et il me donne un million, un million alors qu'on n'était encore qu'en 1995¹ ! Et la compagnie faisait tout pour que les choses soient faciles, et ne compliquait rien. Il suffisait d'avoir une lettre de déménagement du chef de village. (...) C'est comme ça que j'ai ramené six personnes. Six personnes j'ai ramené avec moi. Et donc tout était réglé, le prix du transport en voiture était pris en charge, l'argent pour faire ci faire ça, s'il me fallait une moto c'était remboursé, ils me demandaient de tout écrire. »

(Entretien n°64, contremaître de la plantation de Riau, arrivé en 1995 pendant la mise en place de la plantation, possédant 1ha, habitant en *pondok*).

¹ Ici, ce contremaître fait allusion à la dévaluation de la roupie lors de la crise asiatique en 1998 ; alors qu'aujourd'hui cette somme représente environ un mois de salaire de base, elle correspondait en 1995 à une valeur plus de cinq fois supérieure.

Ce mode de recrutement est cependant lent et coûteux, et les dirigeants organisent aussi des migrations d'une plus grande ampleur. L'île de Java est la cible préférentielle. Le mode de recrutement historique mis en place dès les années 1870 pour coloniser la *cultuurgebied* est donc toujours à l'œuvre, sans que cela n'entraîne les conflits sociaux similaires à ceux qui ont marqué les cent premières années de développement des plantations. Un ouvrier ayant été recruté par ce canal explique :

« Quand on est arrivés ici, des gens qui étaient arrivés avant il n'y en avait pas beaucoup. En fait, je suis arrivé avec un groupe de onze bus qui arrivaient tous depuis Jogja [Java]. Ensuite il y en a d'autres qui nous ont rejoints, en juillet, puis encore d'autres en novembre, puis encore en décembre. Tous contractualisés à Java. À côté de ça, ils ont aussi fait venir de la main d'œuvre locale. Qui venait de Medan [Sumatra Nord], de ... Il y en avait qui arrivaient par leurs propres moyens ; il y en avait certains, parce qu'on manquait de monde ici, que nos frères proposaient d'aller chercher dans leurs villages. Il y avait déjà des centaines d'hommes ici. Mais ce n'était pas encore assez. »

(Entretien n°66, ouvrier arrivé en janvier 1989 dans la plantation de Riau, possédant 4ha et une épicerie, habitant en *pondok*).

En parallèle, une partie de la population locale peut aussi être recrutée et venir habiter dans les *pondok*. Les ouvriers recrutés avant l'entrée en production de la plantation¹ sont contractualisés pour une période de cinq ans, puis embauchés comme SKU (ouvrier journalier permanent) ou HIP (ouvrier mensualisé permanent) au terme de ces cinq ans, s'ils le souhaitent. Dès leur arrivée, les ouvriers² bénéficient de conditions d'accueil au sujet desquelles tous les ouvriers interrogés se montrent satisfaits.

Ces premières informations présentent une différence majeure entre les trajectoires d'ouvriers étudiées ici et celles des ouvriers qui évoluent dans un contexte où l'autonomie est contrôlée. En effet, pour ces derniers, les dirigeants des compagnies privilégient des ouvriers

¹ Il faut trois ans entre la mise en terre des palmiers et les premières récoltes.

² Dans la suite de ce chapitre, à la manière du chapitre précédent, le qualificatif « ouvrier » renvoie aux SKU et HIP de premier rang (hors contremaîtres en chef).

déjà socialisés au travail salarié en embauchant préférentiellement des enfants d'ouvriers¹. Leur entrée dans le salariat s'y fait selon une certaine continuité, alors que l'embauche des ouvriers dans les plantations où la conquête de l'autonomie est observée marque une rupture dans leurs trajectoires.

2) Devenir ouvrier : un nouveau rapport à la sécurité

L'étude des trajectoires des ouvriers migrants montre que ces derniers ont fréquemment connu des périodes de travail précaire dans différentes régions du pays, où ils ont été recrutés au hasard des rencontres, avant d'être embauchés dans une grande plantation ; ce n'est qu'à partir de leur entrée dans la compagnie que leur trajectoire se stabilise. Dans les régions éloignées de Sumatra Nord, les migrants embauchés dans les plantations sont souvent ignorants des conditions de travail et de vie en plantation. Leur recrutement dans ces compagnies n'est pas toujours un objectif qu'ils ont clairement défini *a priori*, mais plutôt une opportunité saisie. De nombreux témoignages recueillis pendant le travail d'enquête appuient ceci, et le cas de cet ouvrier de Bengkulu l'illustre tout à fait :

« Avant, avant d'arriver ici, j'ai été pendant longtemps au Lampung. Après l'école, j'ai travaillé. Par ci, par là, par ci, par là. Pour dire la vérité c'est mon grand frère qui m'a incité (...) à venir travailler par ici [*merantau*] au dessus de l'église là-bas. Il y avait des gens de mon village alors je les ai rejoints. (...) Et puis mon frère, ça faisait deux ans qu'il travaillait ici et il avait laissé sa famille au Lampung. (...) Alors il m'a demandé de venir avec sa femme et ses enfants et (...) quand je suis arrivé mon frère était agent de sécurité dans la plantation. Alors je me suis dit « Plutôt que de retourner au Lampung, où il n'y a pas de travail ... » alors j'ai commencé à suivre mon frère dans la plantation. Je travaillais, je faisais tout et n'importe quoi, ça s'appelle être nouveau n'est-ce pas ? Je suivais n'importe quel travail. »

(Entretien n°117, ouvrier de Bengkulu, 54 ans, possédant une plantation de palmier et habitant en *pondok*).

Les ouvriers migrants nouvellement embauchés ont souvent connu des situations de précarité et l'arrivée dans une grande plantation correspond pour eux à un gain de sécurité. Le

¹ Les orientations que donnent les dirigeants au recrutement sont abordées dans le chapitre VII, partie B.2, en relation avec les modes d'intériorisation de l'autorité.

statut de salarié représente un réel changement dans la vie des familles ouvrières, qui passent d'un mode de vie reposant sur un futur incertain, à la possibilité d'anticiper l'avenir. Alors que dans les plantations de Sumatra Nord, le démantèlement des protections dans les années 1970 a modifié le rapport à l'avenir des familles ouvrières dans le sens d'une vision plus stratégique, l'engagement dans le salariat signifie pour les migrants le passage d'une vie précaire à un statut plus sécurisé : penser le présent comme le futur devient moins problématique. L'exemple de cet ouvrier récemment embauché est tout à fait parlant à ce sujet :

« Je travaille ici depuis ... depuis deux ans. Ça ne fait pas longtemps. (...) Avant je travaillais à l'extérieur. Je faisais des petits boulots. J'ai travaillé pendant quatre ans dans la plantation de Mr Prapto. Je travaillais là-bas et j'habitais là-bas. (...) Et puis il y a eu des possibilités de rentrer ici et je suis rentré, c'est tout. Dans l'endroit où je travaillais avant la production commençait à diminuer. Et puis de toute façon quand on travaille pour quelqu'un on n'a pas de futur. Alors que dans cette plantation on peut penser à notre avenir. Même si c'est pas non plus ... en matière d'anticipation et bien ... on a une retraite¹. Alors que chez les particuliers, on n'a jamais vu ça. Quand on compte, on est vraiment mieux ici. Je veux dire ... le riz, on nous le donne, y'a pas besoin d'y penser. On veut aller à l'hôpital, pas besoin d'y penser non plus. C'est ça qui est bien. »

(Entretien n°124, couple d'ouvriers de la plantation de Bengkulu, 28 et 29 ans, habitant en *pondok*).

Ce témoignage rappelle qu'en Indonésie le droit du travail ne s'applique pas à l'ensemble des structures entrepreneuriales. Les grandes compagnies de plantation (auxquelles sont opposées, dans la citation précédente, les exploitations de riches propriétaires fonciers possédant jusqu'à plusieurs centaines d'hectares et non contraints par le droit du travail) offrent dans le cadre d'un contrôle paternaliste une prise en charge des besoins à court et à long terme qui est valorisée par les populations pauvres.

Les contacts avec les membres de communautés locales engagés dans les firmes ont été plus sporadiques, et aucune citation pertinente n'illustre leur représentation de l'entrée dans le salariat. Des discussions informelles ont fait ressortir le fait que les locaux acceptent

¹ Il parle du système des retraites par cotisation au Jamsostek, tel que présenté dans le chapitre précédent.

l'embauche quand ils sont en situation de pauvreté, que leur revenu de la terre ne suffit pas à combler les besoins de la famille, qu'ils souhaitent accéder à des biens de consommation courants ou développer leur activité agricole. Un gain de sécurité est ici aussi associé à l'engagement dans le salariat.

L'accès à un travail salarié permanent dans une firme agricole est un premier niveau de sécurisation de l'avenir des migrants du fait de la sécurité de cet emploi permanent et des conditions salariales qui y sont associées. Les familles ouvrières s'adaptent à un nouveau cadre de vie et parviennent à construire des stratégies locales de sécurisation qui leur confèrent une autonomie importante.

3) Construction progressive de l'encadrement

L'installation d'une plantation se fait graduellement jusqu'à atteindre un rythme routinier de production ; il faut environ un an entre les premiers repérages et la mise en terre de plants de palmier. L'entrée en production et les premières récoltes ne se font que trois ans plus tard. Ce n'est qu'alors que la compagnie commence à bénéficier des fruits de ses investissements. Les conditions de vie des ouvriers, leur niveau de rémunération et les réglementations associées évoluent de manière concomitante. Pendant les premières années, les conditions de vie sont rudes du fait de l'absence de nombreuses infrastructures (routes goudronnées, éclairage public, eau courante, maisons individuelles etc.). Lorsque les ouvriers sont invités à décrire l'amélioration progressive des conditions de vie, ils parlent essentiellement de l'insalubrité de l'eau et de l'absence de logement individuel ; les premières familles sont logées sous des bâches en plastiques tendues entre des arbres. Ensuite des baraquements de bois compartimentés accueillent jusqu'à dix familles ; ce n'est que plus tard que les maisons de *pondok* abritant deux familles sont construites. Pour les premiers ouvriers recrutés, l'accès à une plus grande sécurité se met donc en place progressivement. L'acceptation de conditions de vie difficiles est une épreuve, une barrière à l'entrée dans un système qui constitue ensuite une réelle possibilité de progression sociale pour ceux qui persistent.

Pendant les premières années d'exploitation des terres, les risques de défection des ouvriers sont grands, notamment de la part de ceux venus de Java qui découvrent et craignent le milieu forestier. Les conditions de recrutement sont réglementées par le droit du travail alors que localement les conditions de travail lors de l'installation d'une plantation,

dont le contrôle est beaucoup plus difficile à mettre en œuvre par les autorités publiques, relèvent de l'autorité de la hiérarchie. Cet aspect est une constante que Jan Breman relève aussi dans son ouvrage à propos des migrations de travailleurs en Inde et en Indonésie coloniales (Breman, 1990). L'encadrement strict des migrations ainsi que l'éloignement des autorités publiques en matière de régulation du travail sont illustrés par les deux citations suivantes :

Citation 1 : « Pour les ouvriers contractualisés à Java, il y a des conditions légales à respecter. Il faut leur donner ci, ça et ça ... il faut même leur donner des habits. Il faut tout leur donner, il faut que ce soit complet. La maison doit être complètement prête, on leur donne du riz, et on leur donne de la nourriture. Dès qu'ils arrivent il faut qu'on leur donne un repas. Le principal c'est que nous les servions bien pour qu'ils soient contents de travailler avec nous. C'est comme ça. »

(Entretien n°164, manager de la plantation de Riau, 52 ans, 16 ans d'ancienneté).

Citation 2 :

Question : « Pouvez-vous comparer les systèmes de sanctions, de récompenses, de promotion pendant la mise en place de la plantation et ceux en vigueur à l'heure actuelle ? »

Réponse : « Moi je trouve qu'au début ça dépend vraiment du directeur. Du manager local. Ce qu'on dit souvent, c'est que normalement toutes les sanctions sont définies dans les régulations gouvernementales de la loi du travail n°13. Tout est déjà défini. Mais je suis assez d'accord pour dire qu'à 70% c'est tout décidé sur place ... pour différentes raisons en fait. (...) Quand on regarde bien ... le règlement est bien plus en place maintenant. Alors que quand on a commencé à défricher, on n'avait pas de règlement. C'était un peu comme au Texas hein, chacun fait comme il veut. (...) Alors que maintenant ce n'est plus possible. Parce que tout ce qu'on fait est rapporté à l'administration, partout. Le règlement est maintenant précis et si on fait quelque chose de mal, le système va tout de suite nous bloquer. »

(Entretien n°165, manager de la plantation de Riau, 46 ans, 20 ans d'ancienneté).

L'absence initiale d'infrastructures implique non seulement l'expression d'une domination hiérarchique non régulée extérieurement, mais aussi des conditions de vie et des conditions économiques très précaires. La construction des protections attachées au statut d'ouvrier permanent est progressive ; l'isolement initial, notamment par rapport au bureau central des compagnies (généralement à Jakarta) s'accompagne d'une certaine flexibilité dans la prise de décision et donc d'un exercice du pouvoir de manière plus hétérogène et inégale :

« Au début, quand on défriche, on plante, que les arbres ne donnent pas encore de régimes, et bien il n'y a pas encore de production. Donc du fait de ces conditions économiques, on ne peut pas encore leur donner grand-chose. Il n'y a pas encore de bonus, beaucoup d'ouvriers sont encore des BHL [ouvriers intérimaires]. Et puis à partir du moment où il commence à y avoir de la production, on commence à récolter, alors on commence à embaucher comme ouvriers permanents. »

(Entretien n°165, manager de la plantation de Riau, 46 ans, 20 ans d'ancienneté).

Le turn-over des ouvriers est souvent important pendant les premières années ; ils sont encore peu attachés à la compagnie, les conditions de vie sont dures et le travail peu récompensé. Les problèmes sociaux sont évoqués de manière plus prononcée que lors des phases de production. L'instabilité sociale associée à la précarité des conditions de vie et à l'exercice d'une autorité non régulée rappelle les premières décennies de l'histoire des plantations coloniales. Ces flottements initiaux sont évoqués par un manager de la plantation de Riau :

« Au début, la période où on abat la forêt, c'est le plus dur. Parce qu'il n'y a pas encore de recettes. Et en plus, je suis sûr que tous les ouvriers s'en souviennent, la vie est très dure. Alors quand la vie est dure les gens sont plus sensibles. Il suffit d'un tout petit problème et ils arrêtent de travailler, ils ne veulent plus travailler. Ça c'est aussi un problème social. Il y en a qui sont vraiment sensibles. Il y a un tout petit problème, ils font du désordre ou je ne sais quoi. Donc pendant les premiers temps la main d'œuvre n'est pas stable. Il peut arriver qu'on recrute trente personnes un jour, et que le lendemain il n'en reste que dix. Pour moi c'est ça qui fait mal à la plantation quand on commence juste à la mettre en place. Mais quand les choses sont

déjà installées comme ici, qu'il y a beaucoup de monde, alors c'est automatique, la main d'œuvre devient facile à gérer. »

(Entretien n°165, manager de la plantation de Riau, 46 ans, 20 ans d'ancienneté).

Après les premières années de mise en place, le fonctionnement routinier des périodes de production est encadré par le droit du travail au niveau national et par des accords tripartites entre associations de plantations, syndicats et représentants locaux de l'autorité publique. La phase de démarrage d'une plantation est critique pour les compagnies du fait des nombreuses incertitudes qui entourent le statut des travailleurs : il s'agit de les socialiser à l'ordre salarial et productif, en faisant accepter un travail pénible et intérioriser l'organisation hiérarchique, tout en assurant une couverture minimale des conditions de vie. Tout ceci se déroule de plus dans un contexte d'incertitude puisque les premières années représentent la phase d'investissement. Cette première étape de mise en place de l'appareil productif est aussi critique pour les ouvriers qui connaissent des conditions de vie et de travail difficiles. Le gain de sécurité pour les nouveaux ouvriers n'est pas acquis immédiatement dès les premiers jours de travail mais construit progressivement au fur et à mesure du développement agricole. Le rythme du social est déterminé par celui de l'exploitation économique de la production végétale.

À l'installation d'une plantation correspond le recrutement d'ouvriers venus d'horizons divers, plus ou moins socialisés à l'ordre des plantations, et à l'environnement forestier dans lesquelles elles sont mises en place. Un des motifs de l'engagement des ouvriers dans le salariat défini ici est le gain de sécurité qu'ils obtiennent après une première période difficile en termes de conditions de vie et de travail. Alors que les trajectoires des ouvriers sous autonomie contrôlée découlent de l'apparition d'un nouveau rapport stratégique à l'avenir à partir des années 1970, les ouvriers étudiés ici sont déjà porteurs de cette vision anticipatrice de l'avenir avant leur recrutement en plantation.

C - La conquête de l'autonomie par un puissant processus d'ascension sociale

Contrairement aux plantations d'origine coloniale, le succès de la mise en place d'une plantation récente repose sur l'intégration de travailleurs aux profils variés. La formidable expansion des grandes plantations agro-industrielles depuis les années 1970 et toujours à

l'œuvre de nos jours témoigne de la réussite de cette entreprise. À la manière des trajectoires étudiées dans le chapitre précédent, l'intégration des travailleurs repose sur l'octroi d'une autonomie d'action pour eux et leurs familles, qui prend la forme d'une liberté d'entreprendre en dehors des heures de travail.

Dès les premiers jours d'enquête, l'hypothèse d'une plus grande autonomie de la part des ouvriers dans des plantations récentes a été validée. Le mode d'appropriation de l'autonomie observé est fort différent. La plupart des ouvriers rencontrés possèdent des terres agricoles qu'ils convertissent en plantations de palmier à huile. Ils affirment que la majorité des familles ouvrières possèdent une parcelle, et que seuls les ouvriers récemment embauchés ne sont pas encore propriétaires terriens. Alors que sous autonomie contrôlée, l'ascension sociale est un objectif qui reste hors de portée de la plupart des familles ouvrières, comment expliquer la rapidité de ce phénomène dans les plantations récentes ? Quels sont les mécanismes d'appropriation de l'autonomie à l'œuvre, et quelles en sont les conséquences au sein des compagnies en termes de politiques de contrôle des ouvriers ?

L'environnement des plantations récentes se caractérise par une importante disponibilité foncière des régions concernées. L'épargne sur salaire permet alors d'accéder en quelques années à un ou deux hectares de terrain. La culture du palmier à huile, connue pour sa forte productivité de la terre, peut entraîner un enrichissement rapide des familles ouvrières qui ont acheté une parcelle. Cet investissement dans un patrimoine immobilier, qui rappelle le processus observé par Olivier Schwartz chez certains descendants de mineurs et qu'il qualifie de « déprolétarianisation » (Schwartz, 1990) est un déterminant majeur de la configuration de l'ordre social de la communauté ouvrière, ainsi que de la constitution des politiques de contrôle des compagnies.

1) Accès rapide à la propriété foncière

Les ouvriers sont engagés dans des trajectoires de capitalisation par constitution de revenus complémentaires. Pour cela, ils épargnent et investissent dans des activités productives. La préférence des familles s'oriente vers l'acquisition d'un patrimoine foncier, même si certaines d'entre elles diversifient aussi leur revenu par la mise en place d'activités commerciales. Le patrimoine foncier permet une double sécurisation de l'avenir, générant un revenu supplémentaire suffisant pour combler les besoins quotidiens et assumer le coût d'études secondaires pour les enfants.

Il n'existe pas de marché de la terre préalable à l'arrivée d'une compagnie et de l'ensemble des ouvriers qui y travaillent. Les échanges fonciers s'instituent progressivement, et la microsociété composée des familles ouvrières et des migrants spontanés qui s'installent en périphérie de plantation se développe autour de ce moyen de production, puis autour d'activités commerciales. Progressivement, chaque famille accède à la propriété foncière, et un gradient d'enrichissement s'observe en fonction de l'ancienneté des ouvriers. La communauté homogène initiale des ouvriers sans capitaux évolue vers la constitution d'un groupe marqué par la diversité des revenus.

Lors des premières années de mise en place des plantations, à la fin des années 1980, deux phénomènes se conjuguent pour expliquer le démarrage lent des échanges fonciers et de leur monétarisation.

D'une part, les migrants, pour la plupart Javanais, connaissent mal le milieu forestier et n'ont pas le savoir-faire nécessaire pour défricher seuls et mettre en culture des parcelles boisées. Ils n'ont pas encore conscience de la valeur potentielle de cette terre.

À titre d'exemple, un ouvrier javanais embauché en 1988 dans la plantation de Riau a acheté après un tour de *arisan* deux hectares de forêt pour une somme qui *a posteriori* lui semblait dérisoire. Mais la peur de ce milieu, des esprits qui le peuplent, et le fait qu'il ignorait le potentiel de production agricole des terres¹ l'ont poussé à les revendre rapidement. À leur arrivée, les migrants de Java ne pensaient pas rester dans la région ; pour eux, le travail salarié avait pour objectif l'épargne en vue d'un retour au village. Ce n'est que progressivement, l'accès au matériel végétal et aux circuits de transformation aidant, que les ouvriers ont défriché des parcelles de forêt pendant leur temps libre, cultivé du palmier à huile, et projeté leur avenir localement.

D'autre part, les ethnies locales habitant les forêts primaires ont un rapport au foncier très différent des Javanais : alors que ces derniers développent une agriculture très intensive sur de petites parcelles exploitées en faire-valoir direct ou en métayage, les ethnies vivant dans la forêt mettent en valeur la terre par une agriculture de brûlis, itinérante, et une gestion collective et coutumière du foncier. À l'arrivée de la compagnie, ils n'ont pas conscience du fait que la terre peut avoir une valeur marchande. La construction du marché de la terre se fait

¹ La productivité de la terre d'une parcelle sur précédent de forêt de milieu tropical est connue pour être parmi les plus élevées des différents écosystèmes du globe.

dans un premier temps par du troc, peu à peu remplacé par des échanges monétaires. C'est ce que met en évidence l'extrait de conversation suivant :

« Au début, les Sakai [ethnie locale habitant la province de Riau] ils ne pensaient pas que leur terre pouvait avoir un prix. Ils en avaient tellement ... Alors on pouvait échanger deux hectares contre une radio. Et puis après contre une télé. J'ai même connu quelqu'un qui a échangé dix hectares contre une moto. Ils se sont bien fait avoir. Maintenant ils sont tous partis dans les montagnes. Et maintenant si on veut de la terre on l'échange avec de l'argent ! »

(Discussion informelle avec un chauffeur de la plantation de Riau possédant une plantation de palmier, habitant en *pondok*. Voir entretien n°60).

Petit à petit, les échanges fonciers timides se transforment en véritable ruée vers la terre ; au fur et à mesure que les terres sont défrichées et colonisées, le prix du foncier augmente. L'accès à un patrimoine foncier a pour conséquence de fixer la population ouvrière, ce qui, rappelons-le, a été à la fois un objectif et une difficulté majeurs des dirigeants de plantations coloniales pendant les premières décennies de leur développement. La volonté de retour au village des migrants cède ensuite progressivement la place à de nouveaux objectifs de vie et de nouvelles expériences vécues autour desquels se recomposent des dynamiques sociales spécifiques.

Le processus d'accession à la propriété foncière observé dans les situations d'autonomie conquise est similaire à celui de l'autonomie contrôlée : les familles ouvrières multiplient les sources de revenus supplémentaires jusqu'à pouvoir acheter une parcelle. L'épargne autorise certaines d'entre elles à acheter directement un terrain, mais la plupart n'accèdent à cela que par des stratégies d'accumulation diversifiées. Ceci est renforcé par le fait que l'achat de terre n'est que la première étape de son exploitation puisqu'il faut aussi la défricher et planter des semences de palmier à huile, investissement qui ne porte ses fruits qu'après trois années de mise en culture. La double-activité, voire la pluriactivité est répandue dans les foyers, et le travail salarié du père ou de la mère de famille hors de la plantation est fréquent. Après la mise en culture d'une ou plusieurs parcelles, les familles abandonnent les activités faiblement rémunératrices ou le travail chez d'autres exploitants. Ainsi ce contremaître salarié de la plantation de Riau exprime l'astreinte permanente que représente

l'épargne, ainsi que l'existence de stratégies de pluriactivité chez certaines familles pour en accélérer la constitution :

« Mon histoire à moi, hein ... Mon salaire pour l'instant ... je ne suis encore qu'au rang G dans l'échelle des salaires. Donc pour l'instant mon salaire de base c'est 1 135 000 roupies, sans compter les heures supplémentaires. Environ 500 000. Donc en tout ça fait au moins 1 600 000 roupies. Moi je fais confiance à ma femme. « Voilà mon salaire ». Là je vous parle de mon expérience hein, je ne vous parle pas de ce qui se passe chez les autres. Mais en tout cas quand on veut être *maju*¹, et qu'on veut penser à ses enfants ... alors c'est sûr, il faut se donner les moyens tous les mois. On dépense seulement un million. Alors si on peut, les 600 000 qui restent on les épargne. Et ça c'est pour un mois. Et on fait ça toute l'année. Et ensuite on se demande : combien on est capable d'acheter ? Parce qu'ici ce qui se vend bien, c'est la terre. Alors si on n'est pas capable d'acheter deux ou quatre hectares, on achète un hectare. C'est pour ça, ce que je sais des autres, c'est qu'il y en a beaucoup qui sont *maju* parce qu'ils ont des ... ils ont des à-côtés. Par exemple ils ont des commerces. Ceux qui ont peu de moyens vendent des beignets frits, ceux qui ont les moyens ouvrent une épicerie. »

(Entretien n°64, contremaître de la plantation de Riau, 50 ans, possédant un hectare de plantation, vivant en *pondok*).

La citation suivante illustre elle aussi la pluriactivité des ménages en phase de capitalisation pour acheter de la terre. De plus elle exprime le décalage existant entre des ouvriers connaissant une autonomie contrôlée ou conquise en ce qui concerne la représentation d'une richesse foncière : ce qui apparaît comme « beaucoup de terre » à Sumatra Nord, deux hectares (soit un investissement de 300 mois de salaire de base) n'est ici « pas grand-chose » :

¹ Être *maju* : être développé, riche, prospère, tiré d'affaire. Voir explication à la fin de cette partie C.1.

« Moi je cherche souvent des petits boulots. Et puis ma femme a ouvert une épicerie. Et parfois je travaille dans les plantations des autres, parfois je travaille dans ma plantation. J'ai un peu de terre, oui. J'ai déjà pu en acheter, il y a deux ans. Pas grand-chose, deux hectares. »

(Entretien n°68, ouvrier de la plantation de Riau embauché en 2006, 29 ans, possédant 2 hectares de plantation, une épicerie, travaillant comme intérimaire et vivant en *pondok*).

Les stratégies d'accumulation économique et foncière des familles ouvrières sont portées par une dynamique itérative d'épargne et d'investissement que l'on peut qualifier de « cercle vertueux de l'accumulation » et qui a pour objectif une sécurisation toujours plus optimale de leur avenir.

« Ça fait six ans que j'ai acheté de la terre. Mes enfants étaient encore à l'école. J'ai épargné, épargné, épargné, et puis j'ai trouvé [de la terre]. Maintenant peut-être que j'accumule les économies pour pouvoir en acheter encore. Les recettes de maintenant je les épargne encore, j'ai déjà assez économisé pour obtenir un hectare ou deux hectares de plus, je pense qu'on va acheter. »

(Entretien n°62, ouvrier de la plantation de Riau, 43 ans, possédant une plantation et habitant en *pondok*).

La sécurité par le patrimoine foncier n'est qu'une première étape des stratégies ouvrières ; ensuite, si cela est possible, ils envoient leurs enfants à l'université, dans l'idée d'habiter chez eux et d'être ainsi pris en charge après leur retraite. Les paroles qui suivent expriment le phénomène d'ascension sociale qui découle de cette sécurisation de l'avenir par les études secondaires :

« J'ai mon analyse de la situation, à propos de la prospérité des ouvriers. J'ai pu la vérifier à plusieurs reprises. Alors maintenant je peux vraiment affirmer que les ouvriers ici ils sont *maju*. D'abord je pense qu'on peut dire ça d'un point de vue économique... Vous-même vous êtes allée voir leurs maisons, ils ont tous une moto, voire deux ou trois, ils ont une télévision, et la plupart d'entre eux ont déjà de la terre et une plantation de palmier à huile... Ensuite quand on regarde leur mode de vie, on se dit que c'est vraiment extraordinaire. Tout ceci n'aurait jamais été possible auparavant. Pas possible ... En général, les managers ici sont recrutés de l'extérieur. Maintenant

il y a beaucoup d'ouvriers qui ont des enfants comme ça ... il y en a qui deviennent fonctionnaires, ou assistants, ou managers... beaucoup. Beaucoup ! Moi-même je suis un produit de ce phénomène. C'est pourquoi je dis qu'aujourd'hui les ouvriers sont *maju*. Alors qu'avant les ouvriers ... on peut dire qu'ils avaient assez, juste assez. Les choses se faisaient d'un ouvrier pour un ouvrier, de père en fils. Un homme est récolteur, son fils devenait récolteur. Maintenant non. Un récolteur peut très bien voir son fils devenir policier, ou manager. Les exemples sont nombreux. »

(Entretien n°172, manager de la plantation de M., 50 ans, 21 ans d'ancienneté)

Le terme *maju*, très récurrent dans les discours des ouvriers, nécessite un éclaircissement. Le processus d'ascension sociale décrit ici et l'accumulation de capital qui le sous-tend renvoient à une série de trois termes très utilisés dans la langue indonésienne, qui sont *maju*, *makmur*, et *sejahtera*. Ces termes n'appellent pas une traduction immédiate et évidente en français, c'est pourquoi j'ai préféré les garder dans la traduction des citations utilisées. Ces trois mots peuvent être traduits par « développé », « prospère », « riche », « abondant », et comportent l'idée d'un processus : « devenir développé, riche, prospère, tiré d'affaire » (*sejahtera* signifie aussi *safe* en anglais). Cette notion est notamment fondatrice de l'Indonésie moderne, portée par les Indépendantistes et présente dès 1945 dans la Constitution, le Pancasila (Abdullah, 2009 : 200). À l'époque, elle était synonyme d'émancipation sociale, sous-entendant le bien-être économique. Dans le vocabulaire des ouvriers de plantation, c'est avant tout le développement économique, la propriété foncière et l'éducation des enfants qui se trouvent signifiés par l'emploi de ce terme.

Le rapport stratégique à l'avenir et la logique itérative d'épargne et d'investissement sont les mêmes que pour le type de l'autonomie contrôlée, à la différence que les investissements fonciers sont plus accessibles et donc l'accumulation est plus rapide. Ce premier aspect des trajectoires ouvrières conduit à qualifier l'appropriation qu'ils mettent en œuvre de leur autonomie d'« autonomie conquise ». Ils se constituent un capital foncier qui leur confère une sécurité financière, et cette sécurité financière est un des ressorts de leur rapport à la compagnie : moins dépendants financièrement, ils ont les moyens d'être plus exigeants en termes de conditions salariales. Cet aspect de l'autonomie conquise, seconde justification au choix de cette terminologie, est développé dans la partie C.3.

L'étude des trajectoires ouvrières montre donc que leur engagement dans le salariat de plantation constitue un gain de sécurité pour ces familles, mais aussi que la disponibilité foncière et les pratiques d'investissement associées les entraînent sur la voie de trajectoires de sécurisation croissante de leur avenir. La projection à long terme qu'ils ont de leur vie, et notamment de la période de la retraite, n'est pas anxiogène comme elle peut l'être dans les plantations où l'autonomie des ouvriers est dite « contrôlée » ; pour illustrer cela, il est pertinent de noter que lors des entretiens les ouvriers abordent rarement d'eux-mêmes le thème de la retraite, alors qu'il était récurrent lors des discussions pendant la première phase de l'enquête de terrain.

Les situations des ouvriers en plantation récente ne sont pas homogènes. L'indicateur le plus évident de ceci est le nombre d'hectares de terrain que possède chaque famille : sur l'ensemble des ouvriers interrogés, ce nombre était compris dans une gamme allant de zéro à cinquante hectares. Quels sont les ressorts de cette diversité ? Sont-ils les mêmes que dans les plantations où se trouve le type de l'autonomie contrôlée ?

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que la diversité des situations s'explique par le capital familial, la localisation de l'habitation dans la plantation et la « tactique rationnelle » de chaque famille au sens qu'Olivier Schwartz donne à cette expression (Schwartz, 1990). Dans les plantations où prévaut le type de l'autonomie conquise, les facteurs explicatifs sont en partie différents : il s'agit principalement de la durée d'accumulation des familles ainsi que des tactiques rationnelles. Dans un premier temps, voyons en quoi le capital familial et la localisation de l'habitat ne sont pas des facteurs explicatifs pertinents, puis en quoi le nombre d'années de travail et les tactiques rationnelles familiales expliquent la structuration sociale des communautés ouvrières.

La formation d'une communauté ouvrière commence avec l'implantation d'une compagnie, à partir des années 1980 pour les plantations récentes appartenant à des groupes privés. Les liens familiaux qui soudent les communautés ne sont pas structurés avec la profondeur historique que comportent les peuplements ouvriers des régions plus anciennement colonisées. C'est pourquoi le capital (foncier ou économique) hérité n'est pas un facteur explicatif des différences de patrimoine familial : les migrants arrivent pour travailler dans une plantation sans capital financier. La communauté ouvrière est donc constituée à partir d'une base d'individus aux dotations de départ similaires. Le

fonctionnement économique des familles nucléaires est moins intégré à celui de la famille élargie que dans les plantations d'héritage colonial. Cette situation initiale présente une forte ressemblance sociale, au sens qu'Emile Durkheim donne à ce terme, telle qu'il la décrit dans des sociétés traditionnelles où prévaut la solidarité mécanique (Durkheim, 2007). Les dynamiques d'accumulation foncière entraînent son évolution dans le sens d'une dissemblance d'ordre économique dans un premier temps, puis social ; cette évolution, observable sur une génération de travailleurs, est décrite ici.

Les plantations récentes n'ont pas été le lieu d'occupations illégales telles que l'ont été les plantations anciennes, c'est pourquoi elles présentent une organisation de l'habitat différente : alors que des villages voire des bourgs sont inclus dans le périmètre des plantations de Sumatra Nord, traces des affrontements passés et de la distribution de terres de concessions aux ouvriers et paysans locaux, les plantations récentes sont organisées en blocs isolés et fermés. Les terres des compagnies et les terres des communes sont nettement séparées. Chaque *estate* comporte plusieurs zones de *pondok*, et aucune d'entre elles n'est vraiment plus isolée ou plus proche d'un village. Les opportunités d'investissement sont équivalentes sur l'ensemble d'une plantation. La démocratisation de l'accès à des moyens de transports motorisés pour les ouvriers (principalement des motos) en relation avec l'augmentation de leurs revenus et le développement de la société de consommation, renforce cette homogénéité territoriale.

Le capital hérité et la localisation relative des habitations ouvrières sur le territoire d'une plantation ne sont donc pas des facteurs explicatifs pertinents pour comprendre la construction de la dissemblance économique observée. La faible profondeur historique des processus d'accumulation économique familiaux permet de les observer en limitant le biais des jeux d'héritage ou des inégalités dues à la localisation géographique. Les différences observées peuvent être alors la conséquence du fonctionnement interne de la compagnie (des inégalités importantes en termes de revenus des ouvriers expliquent différentes capacités d'investissement) ou la conséquence de stratégies individuelles différenciées à partir de rémunérations similaires. Nous allons voir que cette deuxième éventualité explique les disparités de revenus observées.

Les rémunérations sont calculées sur la base d'un salaire de base et de primes de rendement pour les ouvriers SKU, ou d'un salaire de base et du paiement d'heures

supplémentaires pour les HIP, de manière similaire à ce qui a été décrit dans le chapitre précédent (chapitre IV, paragraphe C.4). Il y a donc des différences de rémunération entre familles qui entraînent inévitablement des capacités d'épargne et d'investissement disparates. Cependant, interrogés au sujet des différences de capital foncier observées, les ouvriers n'invoquaient pas ce facteur. La compréhension des processus de colonisation foncière concorde avec les explications des ouvriers.

Les variations de capital foncier sont aussi dépendantes du temps de l'accumulation et des tactiques rationnelles des familles, donc de facteurs indépendants de la politique de rémunération d'une compagnie. Il semble assez trivial que l'accumulation économique et donc foncière qui en résulte évolue positivement dans le temps. Si cela entraîne des dissemblances sociales, c'est parce que tous les ouvriers d'une même plantation, et donc d'un même *pondok*, ne sont pas recrutés en même temps. Avec l'augmentation progressive de la production et les départs de certains ouvriers, de nouvelles embauches ont lieu régulièrement. Les ouvriers plus anciennement présents dans la plantation ont donc pu accumuler pendant de plus nombreuses années, et ils possèdent un capital supérieur à celui des nouveaux arrivés. Il y a donc un gradient de répartition des propriétaires fonciers en fonction de la date d'embauche. Cet ouvrier arrivé pendant les premières années de production explique ce phénomène souvent évoqué spontanément lors des entretiens:

« Dans cette zone de *pondok*, il y a une partie des ouvriers qui ont de la terre, mais pas tous. Ici, à mon avis, c'est cinquante cinquante. En fait, ceux qui sont là depuis longtemps, en général ils ont eu le temps d'épargner et d'acheter. Ceux qui sont arrivés récemment, il y a quelques années seulement, ils n'ont pas encore les moyens. C'est comme ça. »

(Entretien n°66, ouvrier arrivé en 1989, plantation de Riau, possédant 4 hectares de plantation et une épicerie, habitant en *pondok*).

La capacité d'accumulation de chaque famille n'évolue cependant pas de manière strictement linéaire dans le temps, et ce pour deux raisons.

Premièrement, le prix du foncier augmente progressivement avec la colonisation agricole. Le nombre d'années d'épargne nécessaire à l'achat d'une parcelle croît donc en conséquence. Une famille arrivée pendant les premières années de mise en place ou de production d'une plantation peut accéder à du foncier en quelques mois. À l'inverse, après

une vingtaine d'années de désenclavement et de défriche, plusieurs années d'épargne sont nécessaires pour acquérir une parcelle. Par exemple, les premiers arrivants de la plantation de Riau troquaient la terre, puis étaient capables d'acheter deux hectares après une ou deux années de travail. Il leur fallait ensuite encore quelques années d'épargne et de travail pour défricher et installer une plantation de palmier. À l'heure actuelle, la durée moyenne d'épargne pour acheter deux hectares est d'une dizaine d'années. La constitution d'un capital foncier n'évolue donc pas de manière linéaire dans le temps mais plutôt selon une progression logarithmique. Un recensement dans un *pondok* de plantation où prévaut le type de l'autonomie conquise montre bien qu'il s'y trouve des familles arrivées récemment et encore en phase d'épargne, ainsi que les familles pionnières au patrimoine foncier important, et toute une gamme de situations comprises entre ces deux extrêmes.

En second lieu, il existe une variabilité inhérente à la capacité de chaque famille à épargner, similaire à celle qui a été observée dans les trajectoires d'ouvriers qui évoluent sous autonomie contrôlée. Les « tactiques rationnelles » expriment ici aussi la manière dont chaque famille répartit son budget et donc résout la tension qui existe entre consommation et épargne. Le nombre d'enfants, le tabagisme du père de famille, l'assiduité à surveiller les dépenses sont autant d'aspects parmi de nombreux autres, qui différencient les stratégies d'accumulation des familles ouvrières.

La durée d'accumulation et les dynamiques individuelles sont les deux facteurs explicatifs principaux des disparités observées. Dans les *pondok* se côtoient des ouvriers possédant une dizaine d'hectares et une voiture personnelle, et d'autres n'ayant encore d'autre source de revenu que leur salaire de récolteur. La ressemblance sociale de la phase initiale de constitution de la communauté ouvrière, lors des premiers temps de mise en place d'une plantation, fait progressivement place à une différenciation économique des revenus des familles et donc à une dissemblance économique prononcée. La grande disparité de patrimoine, plus importante que sous autonomie contrôlée, a des conséquences sur la structuration du tissu social ; des recompositions marquantes de l'ordre social se font à partir de cela (voir partie C.2 de ce chapitre).

Comme il a été évoqué dans le paragraphe précédent, la tension entre consommation et investissement est constitutive du rapport stratégique à l'avenir et des tactiques rationnelles des familles ouvrières. Avec l'enrichissement progressif, une partie croissante du revenu des

familles est utilisée pour l'achat de biens de consommation dont l'accès est facilité avec le temps.

Le développement d'une plantation engendre celui de sa périphérie : exploitation agricole, création de marchés, développement de réseaux de communication et de circulation des productions et des consommations. La croissance économique entraîne l'arrivée d'un consumérisme qui peut fortement entrer en compétition avec les stratégies d'investissement. Certaines dépenses sont à la fois une consommation et un investissement. C'est le cas par exemple des moyens de transport qui permettent de se déplacer mais aussi de prospecter ou d'exploiter des terres loin des *pondok*.

Dans les premières années, il n'existe pas de structure d'accès au crédit et les ouvriers ne possèdent pas de moyen de transport. Progressivement leur commercialisation se développe, comme l'évoque cet ouvrier présent depuis les premières années de mise en place de la plantation de Bengkulu :

« Maintenant tous les ouvriers ont une moto. Mais alors avant ... whoy ! (rires). Alors avant, les ouvriers ici ils n'avaient vraiment rien du tout. On peut presque dire qu'il n'y avait pas de motos. Parce qu'à ce moment ceux qui avaient des moyens de transport ce n'étaient que les staffs. Quand nous on en avait besoin, au pire on demandait : « Monsieur s'il vous plaît, puis-je vous emprunter votre moto, ma femme est malade » par exemple. Et ce parce que ... au début il fallait encore payer directement [sans recours au crédit]. Et puis en plus il fallait aller à la ville pour acheter. Ça veut dire que pour avoir un moyen de transport c'était compliqué. Alors que maintenant c'est facile. C'est facilité. Le concessionnaire vient ici, on négocie ici. (...) Alors qu'avant si n'on avait pas toute la somme tout de suite, on ne pouvait pas acheter. »

(Entretien n°117, ouvrier de Bengkulu, 54 ans, possédant une plantation de palmier et habitant en *pondok*).

L'implantation d'une compagnie dans une région forestière va donc de pair avec le développement d'un marché du foncier, mais aussi d'une société de consommation de masse. Le processus d'accès à la propriété foncière agit tel un puissant promoteur d'ascension sociale et de déprolétarianisation qui conditionne la structuration de la société selon deux aspects : par le développement d'une agriculture familiale périphérique aux plantations de compagnies, et par

la création d'une dissemblance économique au sein d'une population ouvrière marquée initialement par la similitude sociale.

Les trajectoires des familles ouvrières sont donc marquées par un premier gain de sécurité économique qui se produit lors de l'embauche du père comme ouvrier permanent. Cette sécurité nouvelle implique l'acceptation d'une certaine dépendance envers la compagnie. Progressivement, cette dépendance est estompée par la construction de stratégies de sécurité complémentaires performantes. Autonomie et sécurité sont développées progressivement par les ouvriers durant leur carrière, de manière individuelle, par jeux d'épargne et d'investissement. Les dynamiques sociales des communautés ouvrières sont fortement différentes de celles observées sous autonomie contrôlée : les trajectoires d'ascension sociale sont associées à un abandon progressif des pratiques de réciprocité.

2) Recompositions locales de l'ordre social

L'enrichissement progressif des ouvriers et les disparités de revenus ont des conséquences sur la structuration de leurs réseaux d'épargne, ainsi que sur les relations sociales internes au groupe.

À la manière des ouvriers dont l'autonomie est de type contrôlé, les ouvriers en situation de conquête de leur autonomie s'appuient sur des systèmes d'épargne collective (type *arisan* et *tarian* décrits dans le chapitre précédent) pendant les premiers temps de la capitalisation principalement. Après quelques années d'épargne réalisée sous cette forme et suite à l'augmentation de leur revenu conséquent à leurs premiers investissements, l'épargne collective est relayée voire supplantée par des pratiques plus individuelles : compte bancaire et dépôts à la coopérative d'épargne et de crédit de la compagnie.

Cette individualisation des pratiques d'épargne repose sur le développement d'infrastructures (banques et coopératives) absentes pendant les premières années de production, sans que cette explication ne soit le seul ressort de cette évolution. Les dynamiques de recrutement et l'émergence d'une dissemblance économique sont les déterminants majeurs de ce phénomène.

Progressivement, les écarts de revenus se creusent entre les ouvriers d'un même *pondok* : les ouvriers récemment recrutés sont en début de capitalisation, ceux présents depuis plus longtemps ont déjà entamé des trajectoires d'investissement et bénéficient d'un revenu

supérieur. Les garanties de participation à un groupe d'épargne collective qu'un nouvel ouvrier peut proposer sont limitées aux yeux d'un ouvrier au patrimoine foncier important. La relation de confiance nécessaire aux échanges réciproques n'est pas aussi évidente qu'entre ouvriers au niveau de richesse équivalent. Le décalage créé par les disparités de revenus réduit les possibilités de développement de stratégies collectives au profit de stratégies individuelles.

Dans les premiers temps de mise en place d'une plantation, les liens communautaires sont développés selon le modèle que Georg Simmel nomme « concentrique homogène » (Simmel, 1999) : la ressemblance entre ouvriers est forte en termes de statut et de revenu, ce qui autorise la création de liens de réciprocité par la mise en place de systèmes d'épargne collectifs. Progressivement, la communauté ouvrière se segmente par classes de revenus, et les échanges réciproques sont partiellement ou entièrement relayés par des pratiques individuelles. L'extrait suivant illustre à la fois la possibilité d'une mise en commun des premiers salaires et la complémentarité de pratiques plus individuelles pour la sécurisation de l'épargne :

« C'est sûr que le *arisan* vient de la culture javanaise, on faisait ça là-bas aussi. Ce qu'on appelle l'argent, vous savez, dès qu'on l'a dans la main, il ne peut pas rester dans la poche. Alors si on le place dans un *arisan*, c'est comme si on avait déjà des obligations (...) Et le système qu'on fait, la première fois, comme nos salaires étaient bas, ce n'était pas grand-chose. Peut être 10 000 par personne. On pouvait cotiser pour sa femme, ça montait jusqu'à 20 000. Et quand on récupérait le *arisan*, parce que l'or était encore peu cher, on achetait de l'or. Il fallait aller le chercher à D., ici il n'y en a pas. »

(Entretien n°71, femme d'ouvrier de la plantation de Riau, 29 ans, effectuant des travaux intérimaires, habitant en *pondok*).

Avec l'émergence de disparités de revenus, différents groupes d'épargne au niveau de cotisation plus ou moins élevé sont constitués. Dans un *pondok* où les ouvriers connaissent une autonomie conquise, on retrouve donc plusieurs groupes (jusqu'à cinq) caractérisés par des montants de cotisation différents. Le tableau 19 synthétise les fourchettes de sommes épargnées collectivement par les familles ouvrières dans les *pondok* enquêtés :

	Somme généralement épargnée mensuellement par une famille par le biais du <i>arisan</i> ou <i>tarian</i>
Plantation de L., Sumatra Nord	100 000 à 200 000 RI
Plantation de Riau	200 000 à 700 000 RI
Plantation de Bengkulu	20 000 à 700 000 RI
Plantation de Kalimantan Est	Jusqu'à 500 000 RI

Tableau 19 : Sommes épargnées mensuellement par épargne collective dans les plantations étudiées

Les fourchettes de montants de cotisation sont beaucoup plus larges dans les plantations où les ouvriers connaissent des trajectoires d'ascension sociale prononcées ; à un contexte de croissance économique marquée correspondent des groupes d'épargne plus différenciés. La confiance mutuelle autour de laquelle ils s'organisent est fonction de l'interconnaissance des ouvriers ainsi que de leur niveau d'épargne potentiel. C'est ce qu'illustre cette citation d'un ouvrier de la plantation de Kalimantan :

« Le *arisan*, ça se passe très bien. On cherche pour le groupe de *arisan*, sûrement qu'on choisit les gens d'abord. Peut-être que les nouveaux arrivants ils ne connaissent pas notre statut, et donc forcément nous on hésite. Par exemple s'ils veulent suivre le *arisan* nous on hésite. Par exemple, je vous donne un exemple : il y a un nouveau qui arrive sans papier. On le fait rentrer dans le groupe de *arisan*. On sait bien qu'il travaille. Mais s'il obtient le numéro un, qu'il obtient l'argent en premier, peut-être qu'ensuite il va s'enfuir. (...) Et puis les nouveaux on ne sait jamais s'ils veulent épargner autant que nous. Souvent ils vont dans des groupes de gens plus récents. »

(Entretien n°128, ouvrier de la plantation de Kalimantan, 46 ans, possédant une plantation et une épicerie, habitant en *pondok*).

Ces paroles révèlent la stratification interne à la communauté ouvrière, construite progressivement dans les zones de *pondok* par accumulation différentielle. L'entrée dans des processus de capitalisation crée des disparités économiques au sein du groupe, qui entraînent elles-mêmes une recomposition de l'ordre social par la polarisation des liens sociaux : la stricte réciprocité existant dans les communautés ouvrières à l'autonomie contrôlée n'opère pas ici. Des liens privilégiés se créent entre familles de même niveau économique. Le

« modèle concentrique homogène » évolue en des cercles sociaux plus restreints fondés sur le partage d'intérêts communs.

Contrairement aux observations en plantations d'héritage colonial, où l'injonction sociale à la réciprocité atteint toutes les familles, la participation est ici libre et relève d'un choix familial ; par exemple, certains choisissent l'épargne bancaire uniquement. C'est ce qu'explique cette femme d'ouvrier à Bengkulu :

« Le *arisan*, oui oui il y a ça ici. Ceux qui ont envie de participer participent. Et pour ceux qui n'ont pas envie de participer, il n'y a aucun problème. Il n'y a aucune obligation à participer au *arisan*. Pour dire la vérité, l'autre jour nous avons commencé un groupe de *arisan* ; il y en a qui ne participent pas et ce n'est pas un problème du tout. »

(Entretien n°122, femme d'ouvrier de la plantation de Bengkulu, 30 ans, effectuant du travail intérimaire, habitant en *pondok*).

Les *arisan* et les *tarian* sont donc présents dans ces communautés d'ouvriers-propriétaires ; bien que leur recours soit souvent couplé à des pratiques d'épargne plus individuelles, ils n'en sont pas moins toujours mobilisés. À l'inverse, les autres formes collectives d'épargne ou de travail qui étaient observées dans les situations d'autonomie contrôlée ne sont pas présentes dans les communautés ouvrières présentées ici. Elles ont disparu au profit d'échanges marchands. C'est le cas par exemple des groupes de prière, ou *wirid* : tous les jeudis, les femmes se réunissent l'après-midi pour prier ensemble, et les hommes font de même le soir. Chaque semaine, une famille différente accueille les participants auxquels un repas est servi après la cérémonie religieuse. Dans les plantations où prévalent les échanges réciproques, chaque participant verse une cotisation d'un montant fixé en échange du repas ; la totalité des versements est supérieure aux dépenses occasionnées par sa préparation, dégageant ainsi une rétribution pour la famille organisatrice. À l'inverse dans les *pondok* des plantations récentes, ce même type de cérémonie n'est pas associé à une participation financière.

La culture des fêtes de mariage ou de circoncision est aussi beaucoup moins développée. Un chauffeur de la plantation de Riau, fils d'ouvriers de plantation et né à Sumatra Nord, m'explique lors d'un voyage d'une province à l'autre que :

« La culture des fêtes, c'est vraiment à Sumatra Nord. Je ne sais pas si c'est parce qu'à Riau les gens sont des migrants [*orang merantau*] de différentes ethnies mais la culture des fêtes n'est pas aussi forte. À Sumatra Nord, c'est tout le temps tout le temps, hein, tu as vu ça ... Ici c'est pas pareil. C'est de temps en temps et puis les histoires d'argent sont moins compliquées. »

(Conversation informelle avec un chauffeur de la plantation de Riau, 33 ans, possédant une plantation et habitant en *pondok*. Voir entretien n°60).

La diversité ethnique comme facteur explicatif ne semble pas satisfaisante pour deux raisons : les migrants de la plantation de Riau sont essentiellement Javanais, qu'ils viennent de Java ou de Sumatra Nord ; d'autre part, à Sumatra Nord, les fêtes ne sont pas uniquement le fait des Javanais, mais bien de l'ensemble des habitants de la région, qu'ils soient d'origine sumatranaise, javanaise, chinoise ou autre. Retenons donc de cette citation que les fêtes ne sont pas instrumentalisées dans les plantations récentes comme elles peuvent l'être à Sumatra Nord. Il paraît plus pertinent d'interpréter cela comme conséquence d'un niveau d'enrichissement supérieur : nul besoin de s'engager dans des pratiques d'épargne collective complexes quand le revenu individuel est satisfaisant ou que la perspective de son augmentation est envisagée.

Le système de mutualisation des matériaux de construction pour les maisons n'existe pas non plus : les familles qui construisent leur maison contractualisent et rémunèrent des ouvriers du bâtiment. On observe ici une monétarisation des services et une substitution de la réciprocité par des contrats de travail oraux et une rémunération financière. Dans un contexte économique favorisé, les liens de solidarité de proximité sont faiblement développés, au profit de relations d'ordre contractuel et marchand.

Les enquêtes montrent aussi que les pratiques d'épargne bancaire et le recours aux coopératives de crédit sont très répandus, bien plus que dans les plantations où l'environnement foncier est saturé (bien que les infrastructures y soient également présentes). Les ouvriers de Sumatra Nord refusent généralement d'avoir recours à ce système parce qu'ils se sentent « timides » (*malu*) et n'osent apporter de petites sommes à la banque. À l'inverse, dans les plantations récentes où l'enrichissement des familles ouvrières est notable, ces pratiques sont bien plus communes.

Tout ceci montre que la tension entre intérêt individuel et intérêt collectif s'exprime de manière très différente sous autonomie conquise ou contrôlée. Dans le cas d'un rapport stratégique à l'avenir plus assuré et rassurant, les familles ouvrières se détachent des logiques économiques collectives ; les pratiques individuelles sont plus valorisées. Il n'y a donc pas instrumentalisation de l'intérêt collectif au profit de l'intérêt individuel comme nous l'avons vu dans les situations d'autonomie contrôlée mais plutôt abandon de cet intérêt collectif, ou, plus précisément, redéfinition de l'intérêt collectif autour de critères économiques. Quand l'autonomie est de type contrôlée, les liens sociaux mobilisés comme filet de sécurité sont nombreux et tendus, conflictuels du fait de l'injonction sociale forte. Quand elle est de type conquise, ces liens sont moins nombreux et porteurs de moins d'exigences : la relation de réciprocité se redéfinit de manière plus resserrée autour de petits groupes d'individus aux revenus similaires.

En d'autres termes, les disparités de revenu limitent les « relations sociales solidaires communautaires » au profit de « relations sociales solidaires associatives » (Weber, 1971) : les liens entre ouvriers ne reposent plus sur le partage d'un statut qui fait d'eux une communauté homogène, à l'inverse des ouvriers sous autonomie contrôlée pour lesquels les disparités de patrimoine sont moindres. Pour ces derniers, les pratiques de réciprocité sont autorisées par la ressemblance économique, et instrumentalisées. Dans le cas de l'autonomie conquise, la configuration est différente : le simple fait d'être ouvrier ne suffit pas à participer à toute initiative collective, et la création progressive d'un enrichissement différentiel limite la réciprocité dans les échanges. Des groupes de *arisan* et de *tarian* subsistent, mais ils sont définis autour de groupes de familles ouvrières au patrimoine équivalent. L'entraide est limitée et les services sont marchandisés dans un contexte où les liens de famille élargie sont peu denses. La dissemblance économique entraîne une dissemblance sociale qui se structure autour de nouvelles relations sociales.

L'accès différentiel au foncier engendre des inégalités de revenu entre les ouvriers d'un même *pondok*, qui entraînent elles-mêmes une recomposition de la solidarité locale. L'étude des systèmes d'épargne montre que la réciprocité traditionnelle structurant les relations sociales javanaises est progressivement redéfinie à l'échelle de petits groupes. La communauté ouvrière se différencie et se scinde ; entre ces différentes strates de nouvelles relations sont aussi à l'œuvre. La configuration sociale de la communauté ouvrière des

plantations récentes est propice au développement de nouveaux rapports salariaux qui peuvent engendrer des relations de domination.

Les ouvriers accumulent progressivement des terres et ils sont rapidement incapables d'assurer seuls la charge de travail nécessaire pour les exploiter. Ils emploient de la main d'œuvre salariée pour les récoltes et deviennent des ouvriers-patrons ; ils trouvent, parmi les rangs des ouvriers nouvellement embauchés, des volontaires pour exploiter leurs parcelles en dehors des heures de travail pour la compagnie (les après-midi et les fins de semaine). Les conditions de travail ne sont pas celles des grandes plantations agro-industrielles : les petites exploitations ne sont pas soumises au droit du travail et elles ne fournissent pas de protection autre que la rémunération financière.

Pour les nouveaux migrants travaillant pour une compagnie, l'intérêt que présente cette double activité est le suivant : ils bénéficient d'un statut d'ouvrier et donc des protections tutélaires associées, et ils augmentent leurs revenus par une seconde activité rémunératrice. Ainsi ils peuvent épargner et acquérir du foncier plus rapidement. Le Tableau 17 (p.233) montre que les salaires pratiqués par les petits exploitants sont supérieurs au salaire de base des ouvriers de grande plantation, ce qui encourage la double-activité. Ceci découle de l'état du marché local du travail : dans les fronts pionniers en voie de colonisation agricole, les besoins en main d'œuvre augmentent régulièrement, et les vagues de migrations ne sont pas toujours suffisantes pour les combler. Le déséquilibre entre l'offre et la demande en travail entraîne la valorisation des salaires comparativement au minimum provincial. De plus, les compagnies créent des embauches régulièrement, et les petits exploitants doivent alors se montrer compétitifs bien qu'ils ne fournissent aucune protection tutélaire. C'est pourquoi les salaires pratiqués par les petits exploitants sont hauts. Ces nouveaux rapports salariaux sont potentiellement porteurs de domination étant donné l'absence de régulations publiques de cette forme de salariat.

L'analyse des liens sociaux des ouvriers et de leur évolution dans le temps met en avant plusieurs aspects de la communauté. Initialement la communauté ouvrière est structurée autour d'une ressemblance sociale puisque les familles y arrivent sans capital économique et bénéficient des mêmes protections tutélaires. Avec le temps, la rémunération au rendement, les possibilités d'achat de foncier et les arrivées progressives de nouveaux ouvriers déstructurent cette ressemblance. Les disparités de revenus entre ouvriers entraînent une

recomposition du recours à la solidarité par réciprocité autour de groupes aux intérêts similaires. Entre ces groupes aux intérêts similaires, un marché du travail se développe selon des relations salariales donc dissymétriques, marchandes et non régulées par le droit du travail. La ressemblance sociale fait place à un tissu social segmenté et structuré verticalement par de nouveaux liens de domination et de dépendance. Cette structuration sociale évolue de manière dynamique en ce sens que les ouvriers nouvellement arrivés espèrent eux aussi qu'ils posséderont un jour assez de terre pour employer les nouveaux arrivants.

La conquête de l'autonomie observée dans les plantations mises en place depuis les années 1980 est accomplie *via* des stratégies économiques familiales. Le niveau de sécurité et d'autonomie des familles croît régulièrement tout au long de la carrière ouvrière du père : le recrutement correspond à un premier stade d'acquisition d'une sécurité matérielle. La sécurité de l'emploi, la rémunération régulière et les mesures tutélaires sont autant de conditions salariales qui protègent les familles. Ensuite, épargne et investissement se conjuguent pour accroître ce premier palier de sécurité : les revenus issus de l'exploitation foncière ou d'activités commerciales sont autant de protections économiques supplémentaires. Ils sont aussi la marque de l'affranchissement de la dépendance à la compagnie par les ouvriers : au fur et à mesure que croissent les revenus des activités extra-salariales, l'autonomie des familles ouvrières vis-à-vis de la compagnie augmente en conséquence. L'acquisition d'une double sécurité (par le statut salarial et par les rémunérations entrepreneuriales) évolue conjointement avec la construction d'une autonomie développée, dite autonomie conquise.

3) Un rapport de force en faveur des ouvriers

L'appropriation forte de l'autonomie par les ouvriers détermine la structuration des liens sociaux et leur forme dans l'organisation horizontale des relations communautaires. Elle a aussi une incidence sur les politiques de rémunération et de protections tutélaires des compagnies qui emploient ces ouvriers. L'autonomie conquise par les activités extra-salariales est telle qu'elle entraîne des conséquences sur le lien salarial : elle sert les intérêts des ouvriers qui, moins dépendants des protections de la compagnie, sont plus facilement enclins à démissionner si l'engagement dans la relation salariale ne semble pas satisfaisant.

Dans les plantations installées sur des fronts pionniers, l'autonomie est dite conquise non seulement parce que les ouvriers s'approprient leur liberté d'entreprendre par des trajectoires performantes d'ascension sociale, mais aussi parce que les dirigeants des

compagnies doivent s'adapter au niveau de vie de leurs ouvriers : la sécurité que ces derniers peuvent obtenir par leur revenu de la terre (qui atteint facilement plusieurs fois leur salaire de base) réduit la dépendance aux protections de la compagnie. Pour limiter les démissions des ouvriers, les dirigeants offrent des rémunérations et des protections tutélaires bien supérieures à celles des plantations où l'autonomie est de type contrôlé. Ainsi le tableau 20 synthétise les informations obtenues pendant les différentes études de cas et détaille les aspects les plus discriminants des politiques de protections des compagnies :

	Autonomie contrôlée	Autonomie conquise
Salaire de base	UMR	UMR
Salaire moyen	1.4 UMR	2 UMR
Bonus	2 mois de salaire	3 mois de salaire ou plus
Travail le dimanche	Imposé	Libre
Etat des logements	Inégal	Bon état
Soutien à la scolarité	Versement d'une petite allocation annuelle	Construction d'écoles et d'un collège/lycée. Prise en charge du transport. Dans certains cas, bourses pour études secondaires.
Soutien à l'épargne et au crédit	Faible	Développé
Couverture de dépenses de santé	Présence de polycliniques dans chaque <i>pondok</i> et d'un hôpital central ancien.	Présence de polycliniques dans chaque <i>pondok</i> et partenariats avec des hôpitaux publics locaux.

Tableau 20 : Conditions salariales des ouvriers à l'autonomie contrôlée ou conquise

Ceci illustre le fait que les conditions salariales sont en tout point égales ou plus développées dans les situations d'autonomie conquise. Comment s'est construit ce différentiel, qui apparaît comme un élément de différenciation supplémentaire des deux types d'autonomie observés sur le terrain ?

Les dynamiques de recrutement et de démission sont très différentes pour les deux types. Alors que la création d'emploi est quasiment nulle dans les plantations d'héritage colonial, les départs volontaires des ouvriers sont une contrainte que les dirigeants doivent prendre en compte dans la construction des politiques d'encadrement des ouvriers. Le turn-over des ouvriers n'est jamais nul mais ils agissent sur cette variable et cherchent à la limiter

au maximum. Le turn-over observé ici est un turn-over d' « ascension » lié à la pluriactivité des ouvriers et leur réussite dans l'entrepreneuriat : l'entrée dans le capitalisme de plantation entraîne une ascension hors système et non pas une ascension dans le système. Cette configuration singulière fait la force des situations ouvrières, et la faiblesse des compagnies.

Le responsable provincial de la production d'une des compagnies étudiées exprime clairement le lien entre turn-over et protections tutélaires dans la citation suivante. Ses propos font aussi valoir le changement de paradigme qui a été opéré depuis l'époque des plantations coloniales : la force n'est plus le moyen mobilisé pour mettre les ouvriers au travail. Il est aujourd'hui, et dans les régions de front pionnier, nécessaire de prendre en compte leurs besoins pour les retenir :

« Ok, le turn-over. Nous parlons de 80 000 hectares hein. Le turn-over dans ma région est un peu supérieur aux autres provinces mais pas à un niveau dérangeant je dirais. (...) Si vous me demandez si c'est vraiment dérangeant à tel point que nous devons prendre des mesures, je dirais non. Mais ce que nous leur [les familles ouvrières] fournissons je pense que ça fait partie de ce qu'il y a de meilleur, parce que j'ai travaillé en Indonésie et en Malaisie et je vois la différence. Par exemple, ici, en premier, les salaires ; ce qu'on fait ici pour retenir les gens bien sûr ça commence par la manière dont on les traite. Si toute mon équipe de management utilisait des instruments pour essayer de forcer les gens au travail ça ne marcherait pas. Ça c'est le principal. En numéro deux, c'est ce qu'on leur fournit. Un, nous avons une offre salariale : vous avez vu qu'ici nous donnons un salaire de base qui est le Minimum Provincial, environ 1.1 million. Ça c'est la base. Ils viennent travailler un jour, ils ont le minimum journalier. Mais ça n'est pas suffisant. Alors nous avons un système de primes attrayant, qui veut que pour le travail supplémentaire ils obtiennent plus d'argent. C'est ça qui les retient ici. C'est presque le double, ou égal au salaire de base. (...) Et à part ça, nous sommes aussi la seule compagnie qui leur donne quatre mois de bonus. Chaque année, du fait de la productivité. Et puis ils ont un treizième mois de salaire donc si vous comptez bien ça fait dix-sept mois de salaire pour douze mois de travail. Et deux, le système de santé. Dans cette compagnie, notre système de santé c'est ... nous payons n'importe quelles dépenses de santé, le coût total quel que soit le traitement dont ils ont besoin. Un travailleur peut avoir un

cancer, il peut avoir des problèmes de cœur, la compagnie prend la totalité en charge. (...) Et puis aussi ce que nous donnons : les maisons, l'eau, les subventions pour l'électricité, les écoles. Et aussi, à part ça nous avons maintenant un programme de bourses scolaires. Chaque année nous prenons entre 60 et 120 enfants ... en priorité nous prenons les enfants des staffs et des ouvriers qui ont les capacités d'aller à l'université, et nous les envoyons à l'Institut d'Agriculture de Bogor. »

(Entretien n°166, responsable régional de Riau, 50 ans, 10 ans d'ancienneté).

Cette longue citation montre bien les enjeux forts auxquels les compagnies doivent faire face pour limiter les coûts engendrés par les départs des ouvriers qui ont accumulé suffisamment de terre et peuvent s'émanciper du travail salarié. Bien que ce responsable ne formule pas directement le lien entre turn-over et conditions salariales, il les associe dans son discours comme ayant une influence directe de l'un sur l'autre. Effectivement, il semble tout à fait cohérent de penser que, dans le cadre d'une autonomie forte, associée à une sécurité individuelle élevée, les ouvriers ne peuvent être retenus sur la plantation que par des mesures incitatives particulièrement développées. Dans un contexte d'abondance foncière, l'autonomie est non seulement le moteur de l'ascension sociale de familles initialement dépourvues de capital, mais elle entraîne aussi une inversion du rapport de force entre ouvriers et dirigeants : le contrôle des situations ouvrières échappe à ces derniers, qui se voient dans la nécessité de fournir des protections et rémunérations coûteuses pour le bon fonctionnement de l'entreprise capitaliste. La négociation de ces niveaux de protection n'est pas formelle, mais la résultante de la prise en compte par les dirigeants des dépenses occasionnées par les départs et de leur volonté de les réduire. Elle est aussi en lien avec une négociation de l'autonomie et de la liberté d'entreprendre entre ouvriers et dirigeants : rien n'illustre mieux cela que le fait qu'à Riau aucune mesure ne vient limiter l'accès à la terre des ouvriers, alors que les employés de l'administration ont interdiction formelle d'investir dans une plantation de palmier à huile. Les ouvriers ont donc une capacité plus grande à faire valoir leurs intérêts du fait de leur autonomie économique.

Nous voyons apparaître ici un processus de construction de la sécurité par boucles récursives, qui peut aussi être qualifié de « cercle vertueux de la sécurité » : les protections tutélaires initiales permettent aux ouvriers d'acquérir de la terre et donc d'augmenter individuellement leur niveau de sécurité. En réaction à cela, les compagnies augmentent les

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

conditions salariales proposées, et le niveau de sécurité des ouvriers s'en voit augmenté en conséquence. Ainsi, ils disposent d'une épargne plus importante pour développer leurs investissements productifs.

Le turn-over se révèle être la variable illustrant la tension entre autonomie et dépendance dans les plantations de front pionnier. Il peut être étudié comme un indicateur de l'autonomie ou de la dépendance des ouvriers, révélant l'importance des protections tutélaires dans une stratégie plus globale de sécurité : dans le cadre de puissantes trajectoires d'ascension sociale, les dirigeants parviennent à garder les ouvriers grâce à des protections coûteuses.

La plantation de Riau est celle qui propose le niveau de services et de rémunération le plus élevé des trois études de cas analysées ici ; c'est aussi elle qui présente des taux de turn-over les plus bas, ou, en l'absence de connaissance chiffrée des phénomènes, le moins problématique selon les discours des dirigeants. La description des services aux ouvriers proposés pour limiter le turn-over, présentée ici, est un préalable pour les comparer ensuite aux conditions salariales des autres plantations étudiées, et affiner ainsi la compréhension du lien entre sécurité et autonomie.

Dans la citation précédente, le responsable provincial aborde plusieurs types de protections : la rémunération, le logement et les infrastructures de vie domestique, l'accès aux soins et à l'éducation. Les observations de terrain, qui confirment les dires de ce responsable, sont relues ici au travers de la catégorisation des protections proposée dans le chapitre précédent. Dans les situations d'autonomie conquise, les observations montrent que les dirigeants jouent sur les mêmes catégories de protections, à savoir des protections relatives à une sécurité économique ou des protections démarchandisées.

En ce qui concerne la sécurité économique, la cotisation à la caisse nationale de retraite est la même. Par contre, la rémunération économique est en tout point supérieure à celle de Sumatra Nord : les primes de fin d'année représentent un total de cinq mois de salaire (contre trois à L.) et le salaire moyen mensuel du père de famille est de 0.5 à 1 fois supérieur à celui des ouvriers de L.

Afin de faciliter le travail des femmes, les compagnies prévoient des lieux de garde d'enfants en bas âge, à raison d'un par *pondok*. Des femmes d'ouvriers sont rémunérées pour s'occuper des nourrissons pendant que les parents sont au travail. Cette mesure montre la

complexité de la relation salariale déjà envisagée dans la partie précédente : les dirigeants cherchent à créer des conditions de rémunération qui entrent en compétition avec le revenu de la terre des ouvriers, tout en maximisant la productivité du travail. En facilitant le travail des femmes, la rémunération d'une famille augmente tout comme augmente la part de travail fournie à la compagnie par cette famille, sans qu'augmentent les dépenses en protections tutélaires (un ouvrier reçoit des protections pour toute sa famille). Cependant, en participant de manière plus prononcée à la rémunération de la famille, la compagnie participe aussi à son émancipation par ascension sociale. Le niveau de rémunération salariale intensifie les boucles d'épargne et d'investissement des familles, et participe donc à la construction de l'autonomie ouvrière. Une rémunération élevée est donc à la fois une cause et une conséquence de la construction de l'autonomie conquise. Cette relation est aussi vraie en ce qui concerne les protections démarchandisées : indirectement, la fourniture de protections tutélaires réduit les dépenses des familles relatives à ces protections (logement, santé etc.) et augmente la capacité d'épargne.

En ce qui concerne cette sécurité démarchandisée, les différences avec les plantations d'héritage colonial sont nombreuses. Par exemple, au niveau de l'habitat, les charges des habitations sont subventionnées par la compagnie (eau, électricité) et les installations publiques sont mieux entretenues voire plus nombreuses (on trouve même une bibliothèque dans une des zones de *pondok*).

Comme l'explique très clairement le responsable de la plantation de Riau, les dépenses de santé sont un des services les plus développés de la compagnie : si les soins à fournir à un ouvrier ou un membre de sa famille nécessitent une hospitalisation hors de la province, la compagnie assure la dépense. Alors que les soins médicaux, publics ou privés, sont payants, et peuvent être de mauvaise qualité dans les zones rurales reculées, cette protection supplante les possibilités économiques individuelles des ouvriers et participe fortement à leur attachement à la compagnie. Elle est aussi d'une qualité bien supérieure à ce que propose la plantation de L. en matière de soins médicaux (où l'équipement dont elle dispose pour les opérations, date environ des années 1930).

La compagnie est aussi plus investie dans l'éducation des enfants des ouvriers. Chaque zone de *pondok* comprend généralement une école maternelle, dont les institutrices sont des employées de la plantation (et vivent dans les *pondok*). Des écoles primaires sont aussi

construites à raison d'une pour un ou deux *estates*, et la compagnie organise le transport scolaire. Dans ce cas aussi les institutrices sont salariées de la plantation. La construction de collèges et de lycées se fait généralement en partenariat avec les autorités locales : les financements sont conjoints, et les professeurs sont principalement fonctionnaires. Les dirigeants ont fait le choix de compléter l'équipe enseignante par quelques recrues salariées de la compagnie afin d'améliorer le niveau de l'enseignement.

Enfin, l'accès à un crédit subventionné est aussi facilité. Bien que les managers déplorent l'enrichissement et l'accès à des biens de consommation facilitant l'émancipation des ouvriers, ils ne peuvent empêcher ce mouvement. Bien au contraire, les coopératives d'épargne et de crédit subventionné participent à son renforcement. L'aide à l'épargne fonctionne de manière efficace et satisfaisante aux yeux des ouvriers de la plantation de Riau (contrairement à la plantation de L. où les ouvriers montent eux-mêmes des coopératives de manière périphérique). La fourniture d'un service financier, puissant moyen de création d'une dépendance des ouvriers à la compagnie, joue aussi le rôle d'un facilitateur d'accès aux outils de l'émancipation. L'extrait suivant montre le développement de la structure coopérative à Riau et les nouvelles possibilités qui s'offrent alors aux ouvriers, comme par exemple l'achat de motos, qui facilitent ensuite la prospection pour l'achat de terres :

« Au début il n'y avait pas de coopérative de crédit. Alors que maintenant il y en a une pour épargner et faire des emprunts, et il y en a aussi une pour acheter des motos à crédit... Avant ça n'existait pas tout ça. La coopérative, elle a commencé à être officielle en ... si je ne me trompe pas en 1993. Au début on mettait 2 500 pour en faire partie, et puis 1 000 tous les mois ... et on ne pouvait faire qu'emprunter. Maintenant que le budget il est peut-être d'un milliard, maintenant on peut aussi acheter des motos avec la coopérative. »

(Entretien n°76, contremaître de la plantation de Riau, 45 ans, possédant une plantation, un magasin, une affaire de location de voiture, habitant en village).

Ici encore est illustrée cette relation itérative entre rémunération de la compagnie et investissements productifs qui entraîne une augmentation croissante de la sécurité des familles ouvrières. Cette dialectique montre comment la situation sociale échappe au contrôle des dirigeants, indiquant alors que l'autonomie des ouvriers est une autonomie conquise. L'hypothèse posée en introduction de ce chapitre, de l'existence de mécanismes de contrôle

des ouvriers plus puissants pour contrebalancer leur capacité à construire une autonomie, n'est pas vérifiée ici. En effet, les enquêtes montrent que les dirigeants des compagnies ne sont pas capables d'enrayer le processus d'émancipation des ouvriers, et qu'ils doivent s'y adapter.

Le cas de la plantation de Riau est le plus abouti de ce phénomène : haut niveau de sécurité et haut niveau d'autonomie le qualifient. À l'inverse, les compagnies de plantations coloniales octroient aux ouvriers une autonomie qui reste contrôlée, associée à un faible niveau de protections et une forte dépendance. L'étude des différences observées entre les études de cas de Riau, Bengkulu et Kalimantan montre qu'il existe des situations intermédiaires entre ces deux cas.

D - Variations autour des expériences d'autonomie conquise

Les variations observées à Bengkulu et Kalimantan permettent d'affiner la compréhension du capitalisme de plantation dans les zones de front pionnier. Les différences concernent les conditions salariales et les possibilités d'accès au foncier, les configurations sociales liées à l'épargne ne présentant pas de différence majeure. Ces deux aspects (conditions salariales et accès au foncier) montrent que dans les plantations récentes le rapport de force entre ouvriers et dirigeants n'est pas partout orienté en faveur des ouvriers avec la même intensité. Ceci dépend du contexte foncier, facteur explicatif principal de la forme de l'autonomie ouvrière, mais aussi des choix de la direction de chaque compagnie.

1) Variations dans l'accès au foncier

L'accès au foncier diffère entre les plantations étudiées pour deux raisons. Tout d'abord, le statut des superficies boisées est variable. Alors qu'à Riau les surfaces périphériques exploitables sont vastes, il n'en va pas de même autour de la plantation de Kalimantan. Les terres boisées situées plus au nord sont protégées car définies en parc national. Leur exploitation agricole est illégale (voir chapitre II, illustration 3).

De plus, la géographie du territoire influe aussi sur l'accès au foncier : à Bengkulu, la plantation se situe dans une région montagneuse (les monts Barisan). Il est par conséquent plus difficile et plus long de se déplacer qu'à Riau où la plantation est située dans le piedmont de cette même chaîne de montagnes. Les temps de déplacement limitent l'accès aux parcelles lointaines, et donc le nombre de parcelles attractives.

Enfin, le degré de marchandisation de la terre n'est pas le même dans toutes les régions. Bien que l'État n'exerce nulle part de régulation directe du marché du foncier, le rapport que les populations autochtones ont au foncier peut entraîner une certaine démarchandisation de ce bien de production. C'est donc le rapport à la coutume qui joue sur l'accès à la terre. Dans le cas de Bengkulu, le chef de l'ethnie située au nord de la plantation refuse catégoriquement que des parcelles soient vendues à des migrants¹, alors que dans le sud de la plantation, les locaux, beaucoup plus pauvres, vendent facilement leur terrain. À Kalimantan, bien que cette préférence ethnique ne m'ait pas été rapportée telle quelle, j'ai recensé que la majorité des migrants interrogés qui possèdent de la terre y ont eu accès en se mariant avec une personne de l'ethnie locale. Certains autochtones transgressent ces usages et vendent leurs terres directement sans passer par ce système d'alliance. Ceci traduit bien une forme de démarchandisation de la terre, induite par une certaine résistance des communautés locales à échanger le foncier. À Riau, rien de tel ne m'a été rapporté : les populations locales ont choisi la fuite dans des terres plus reculées, loin du conflit foncier².

De ceci, retenons que la liberté d'entreprise que les compagnies octroient aux ouvriers ne peut être appropriée de manière identique dans chaque situation. L'accès au foncier est plus ou moins aisé, ce qui signifie que le phénomène d'ascension sociale ne présente pas la même intensité dans toutes les plantations. Ceci revient à dire que l'autonomie des ouvriers, qui découle de leurs protections individuelles, présente des degrés variables de développement ; la conséquence directe d'une moindre autonomie se retrouve dans le rapport de force entre dirigeants et ouvriers, pour lequel l'ascendance des ouvriers est moindre, mais aussi dans les choix stratégiques auxquels sont confrontés les ouvriers. Il ne leur est pas toujours possible d'assumer à la fois un statut de salarié et une activité entrepreneuriale.

¹ Cependant tous ne respectent pas cette injonction, qui ne peut être appliquée autrement que par la force de l'autorité morale. Des transactions foncières entre migrants et locaux m'ont été rapportées dans le nord de la plantation, mais elles se font à l'insu du représentant de la coutume et donc au risque pour l'acheteur de voir ses terres réclamées par des membres de l'ethnie.

² Quand ils arrivent, les conflits sont souvent dus au sentiment de spoliation des locaux qui réclament la restitution des terres occupées par les compagnies. Ceci laisse penser qu'une étude de cas réalisée dans une plantation ayant été le lieu de conflits pour l'accès au foncier, bien que délicate à mettre en œuvre, aurait permis d'analyser une situation où la terre est faiblement marchandisée ; les conflits externes doivent y influencer les possibilités d'accès à la terre pour les ouvriers et donc les dynamiques sociales générales d'autonomie dans la plantation.

2) Expression du rapport de force entre ouvriers et dirigeants

Le niveau des protections économiques et tutélaires est un indicateur du rapport de force entre dirigeants et dirigés. Ce rapport de force ne dépend pas uniquement de la possibilité d'achat de foncier mais aussi de l'état du marché du travail : le turn-over est moins problématique pour les dirigeants quand la demande est supérieure à l'offre d'emploi, mais non sans importance tout de même. La définition des conditions salariales n'est donc pas simplement fonction de la capacité de ces derniers à accumuler du foncier. Dans des régions isolées et peu attractives pour des migrants, le coût du recrutement est plus élevé que dans des régions au solde migratoire largement excédentaire. La gestion du turn-over est donc plus sensible puisque ce phénomène détermine directement le montant des frais de recrutement. L'examen des stratégies de gestion du turn-over des trois études de cas montre comment le marché du foncier, le marché du travail et la définition des conditions salariales s'articulent et varient conjointement. L'étude des conditions salariales des ouvriers permanents mais aussi des ouvriers temporaires, en relation avec l'état des marchés du foncier et du travail apporte des éléments de réflexion sur les logiques de gestion des salariés à l'œuvre dans les compagnies de plantation.

Le tableau 21 présente les caractéristiques du marché du foncier (avec comme indicateur la possibilité d'accès au foncier pour les ouvriers), du marché du travail (en spécifiant l'état de la demande d'emploi), les conditions salariales ainsi que le niveau de turn-over pour quatre des plantations étudiées.

	Plantation de Riau	Plantation de Bengkulu	Plantation de Kalimantan
Accès au foncier	Aisé	Intermédiaire	Contraint par les règles coutumières des populations locales
Demande en emplois	Intermédiaire	Faible	Faible
Niveau de rémunération et de protections tutélaires	Élevé	Élevé	Limité
Niveau de turn-over	Faible	Important	Intermédiaire

Tableau 21 : Marché foncier, marché du travail et conditions salariales des ouvriers permanents

Plusieurs constats se dégagent de l'analyse de ces données :

Premièrement, les dirigeants de la plantation de Riau arrivent à limiter les démissions ouvrières par une politique de protection développée, alors que cette même stratégie ne suffit pas à enrayer le problème du turn-over à Bengkulu. Ceci signifie donc que dans un contexte de disponibilité foncière, le niveau de rémunération et de protections tutélaires est une condition nécessaire mais pas suffisante pour assurer l'attachement ouvrier.

Comment expliquer la différence entre les deux situations ? Les managers de Bengkulu expriment clairement la difficulté de recrutement et d'attachement de la main d'œuvre à laquelle ils doivent faire face. La région est isolée, et les recrues potentielles sont rares ; ils doivent organiser l'acheminement de travailleurs depuis l'île de Java ou depuis le Lampung, province voisine. Les terres que peuvent potentiellement acheter les ouvriers sont loin des maisons de *pondok* ; des temps de transport importants entre *pondok* et plantations individuelles limitent les possibilités de double activité. De ce fait, une partie des ouvriers quittent leur emploi avant la retraite, quand leurs revenus secondaires deviennent suffisamment sécurisants, pour s'installer sur leurs propres parcelles. Les conditions géographiques montagneuses limitent la double stratégie de sécurité couplant salariat et entrepreneuriat telle qu'elle est pratiquée à Riau.

Deuxièmement, le cas de Kalimantan présente un accès au foncier contraint par les règles coutumières locales, et un niveau de conditions salariales faible. Le développement d'une autonomie conquise est-il alors possible ? Cette étude de cas est une illustration de ce que sont les marges de ce type d'autonomie. L'accès au foncier est limité, comme il est expliqué dans la partie précédente, mais il n'est pas nul comme à Sumatra Nord. Certaines trajectoires d'ouvriers rencontrés à Kalimantan sont marquées par une accumulation foncière importante ; les ouvriers peuvent capitaliser mais les investissements locaux sont limités. Tous n'acquièrent pas une ou des parcelles dans les environs de la plantation. Il s'agit donc d'un cas particulier d'autonomie conquise car nombreux sont les migrants qui ne peuvent pas projeter leur avenir dans la région. Le rapport stratégique au futur s'ancre dans les systèmes productifs qu'ils ont laissés dans leurs villages d'origine où ils envoient régulièrement le fruit de leur épargne. Ils ne s'approprient pas localement un revenu supplémentaire, et n'ont donc pas en main les arguments économiques qui influent le rapport de force aux dirigeants autant que cela peut se présenter dans d'autres plantations. En conséquence de cela, les conditions salariales dans cette plantation ne sont pas aussi développées qu'ailleurs. L'ascension sociale est effective pour une partie des ouvriers, l'enrichissement aussi, mais le processus itératif

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

entre investissements individuels et condition salariale n'a pas autant de prise qu'il peut en avoir dans les autres situations d'autonomie conquise.

Troisièmement, l'état du marché du travail n'influe pas directement sur les trajectoires vécues des ouvriers, mais sur les contraintes pesant sur les dirigeants en termes de coût du turn-over. La comparaison entre la plantation de Bengkulu et celle de Kalimantan montre que pour deux états du marché du travail similaires (peu de demandes d'emploi), les stratégies des plantations sont différentes. À Bengkulu, les dirigeants tentent d'attacher la main d'œuvre par des conditions salariales développées mais ils n'y arrivent pas (fort turn-over) alors qu'à Kalimantan, les stratégies patronales sont moins orientées vers cet objectif.

Cette dernière remarque témoigne du fait que les choix des dirigeants de compagnies ne sont pas entièrement déterminés par l'environnement économique et foncier, mais que ces choix ont des conséquences très directes sur l'attachement des ouvriers et donc sur les coûts des processus de recrutement. La recherche d'un compromis entre coût des tutelles, coût des démissions et de recrutement est une tension avec laquelle doivent conjuguer les dirigeants.

En ce qui concerne les ouvriers temporaires, les conditions salariales présentent aussi une grande variabilité selon les situations étudiées. Au fur et à mesure que se succédaient les enquêtes de terrain, ces différences sont apparues comme très pertinentes pour analyser le rapport entre offre et demande sur le marché de l'emploi, et donc pour illustrer à quel point dans certaines plantations les dirigeants font face à la nécessité de s'attacher les travailleurs par des conditions salariales attrayantes. Le tableau 22 décrit les différences observées entre les différentes conditions salariales des ouvriers temporaires :

	Salaire d'un ouvrier temporaire	Distribution de riz mensuellement	Assurances (Jamsostek)	Fourniture d'un logement	Bonus	Soins médicaux
Plantation de L., Sumatra Nord	Rémunération à la journée, environ 0.75UMR/mois	Non	Non	Non	Non	Non
Plantation de Riau	Rémunération à la journée, jusqu'à 0.9 à 1 UMR/mois	Non	Non	Non	Non	Non
Plantation de Bengkulu		Pour le père de famille	Oui	Oui	Non	Pour le père de famille
Plantation de Kalimantan	Rémunération à la tâche, jusqu'à 1UMR/mois	Non	Non	Oui	Non	Pour le père de famille

Tableau 22 : Conditions salariales associées au statut d'ouvrier temporaire

Deux tendances se dégagent, qui ne recoupent pas la typologie autonomie contrôlée / autonomie conquise :

À Sumatra Nord et à Riau, où la demande d'emploi est supérieure à l'offre, le statut de salarié permanent est très différent de celui de salarié temporaire. Les tâches auxquelles correspondent ces statuts sont elles aussi distinctes : les ouvriers permanents récoltent les régimes de palmier, et les ouvriers temporaires sont en charge de toutes les opérations techniques de production (désherbage et épandage d'engrais principalement). Les ouvriers temporaires ne bénéficient d'aucune protection tutélaire. Ils reçoivent une rémunération par journée de travail.

À Bengkulu, les dirigeants font face à une difficulté certaine pour embaucher de la main d'œuvre, qu'elle soit permanente ou temporaire. La distinction entre ouvriers temporaires et ouvriers permanents n'est pas aussi claire que dans les deux plantations précédentes, qu'il s'agisse des statuts ou des tâches à accomplir. Certains ouvriers récolteurs refusent le statut de permanent qui implique d'être présent tous les jours dans la plantation, alors que les ouvriers temporaires travaillent et sont rémunérés à la journée. Ils peuvent ainsi s'absenter selon leurs besoins, et notamment en fonction des besoins en travail de leur plantation individuelle. Les dirigeants, pour qui les lacunes en main d'œuvre sont

problématiques, ne sont pas en mesure de refuser ces exigences. Ils proposent même des protections tutélaires aux ouvriers temporaires pour les intéresser au travail en plantation.

Le statut d'ouvrier temporaire proposé dans la plantation de Bengkulu est intermédiaire entre le statut de travailleur intérimaire historiquement présent dans les plantations d'héritage colonial depuis les années 1960 (Pelzer, 1982 ; Stoler, 1985 ; Kartodirdjo, 1991) et celui de travailleur permanent. Dans une moindre mesure celui de Kalimantan l'est aussi, bien que les protections proposées soient inférieures.

L'autonomie n'est pas conquise avec la même intensité dans toutes les plantations. Le statut d'ouvrier temporaire bénéficiant de protections tutélaires se retrouve dans les situations d'autonomie conquise intermédiaires, c'est-à-dire où le processus d'ascension sociale est à l'œuvre mais de manière mesurée, dans des régions enclavées où les flux de migration n'atteignent pas l'intensité de régions plus accessibles telles que Riau. Dans ces situations, les trajectoires des migrants et des locaux sont plus diversifiées : travail intérimaire et emploi permanent sont deux canaux possibles pour accéder à un patrimoine foncier. Le travail intérimaire donne de la souplesse dans l'emploi du temps et donc dans l'organisation de la pluriactivité, alors que le travail permanent est associé à une vitesse de capitalisation plus rapide. À Riau comme à Sumatra Nord, seul le statut d'ouvrier permanent autorise l'accession à un patrimoine foncier (de manière performante dans un cas et limitée dans l'autre). Les situations de Bengkulu et Kalimantan montrent une deuxième stratégie de négociation de l'autonomie qui aboutit à la création d'un statut intermédiaire, plus autonome et moins protégé par la compagnie. Cette configuration permet aux ouvriers d'associer travail salarié et entrepreneuriat d'une manière plus flexible qu'avec un statut de travailleur permanent.

3) Le turn-over des ouvriers

Le turn-over résulte de la conjugaison de deux facteurs : l'attractivité d'une région pour un ouvrier (en termes de facilité d'accès au foncier, qu'elle soit économique ou géographique) et le niveau de rémunération et de protections tutélaires fourni par la compagnie et déterminant directement la vitesse de capitalisation. En d'autres termes, les conditions salariales et le marché du foncier sont les deux facteurs explicatifs principaux du turn-over. Les ouvriers devenus propriétaires fonciers peuvent choisir de rester ouvriers ou bien de se consacrer à leur entreprise agricole. Certains, nous l'avons vu, choisissent un statut

intermédiaire d'ouvriers intérimaires ; pour d'autres, ce choix n'est pas satisfaisant et ils optent pour la démission.

Ces résultats montrent un rapport de dépendance tout à fait différent quand les ouvriers peuvent conquérir leur autonomie ; c'est en cela que les cas de Bengkulu et Kalimantan ne sont pas des situations d'autonomie contrôlée. Si l'accès au foncier n'est pas satisfaisant, le turn-over est élevé. Il se dégage ici pour les dirigeants toute une problématique d'attachement de la main d'œuvre jusqu'alors seulement pressentie. Ce qui apparaît à Sumatra Nord comme de la dépendance apparaît ici comme un attachement que les dirigeants cherchent à créer.

À Kalimantan, la plantation est aussi isolée et située dans une région où la main d'œuvre est peu abondante. Les dirigeants organisent des recrutements sur des îles voisines telles que Sulawesi, Flores ou Java. Les conditions de vie des ouvriers et les infrastructures collectives sont vétustes et peu développées, les conditions de rémunération sont limitées. Les ouvriers arrivent cependant à dégager de l'épargne à partir de leur rémunération. Certains d'entre eux projettent leur avenir dans la région (les locaux, les migrants ayant épousé une personne de l'ethnie locale ou ayant contré les règles coutumières et acheté de la terre) ; la plupart des migrants, devant la difficulté de s'installer localement, investissent le fruit de leur épargne dans leur village d'origine et y retournent après quelques années de travail salarié. On observe donc le phénomène d'ascension sociale décrit précédemment mais dans de moindres proportions.

Ceci ne signifie pas que le niveau de rémunération et de protections tutélaires n'ait aucune influence sur le turn-over. Ces deux données sont bien directement corrélées, comme l'exprime ce responsable administratif du département des ressources humaines de la plantation de Kalimantan :

« Avant nous avions beaucoup de turn-over. Parce qu'avant, la compagnie ... dans son système d'assurance santé, par exemple pour la santé des ouvriers, elle utilisait un système de plafond. Un mois de salaire par an. Ceci a été valable jusqu'au ... 1^{er} mars 2010. Oui. Donc le règlement pour la santé, pour tous les ouvriers, ils avaient un mois de salaire par an pour couvrir toutes leurs dépenses de santé. Ça c'était vraiment, vraiment ... avant c'était ... quand on voyait ça on était triste. Pendant un an il est installé et il travaille, et il n'a le droit qu'à

un mois de salaire. Alors pour un ouvrier dont le salaire était d'un million, un million et quelque, en un an, ce n'était pas suffisant. C'est pourquoi beaucoup d'entre eux s'en allaient. « Monsieur, ma femme, ou mon enfant doivent aller à l'hôpital ». Après être rétabli, ils rentrent, mais ils ne sont pas contents de revenir. Pourquoi ? « Nous avons maintenant un crédit que nous devons rembourser » Pourquoi ? Parce que la note à payer à l'hôpital monte facilement jusqu'à trois ou quatre millions. (...) C'est pourquoi le turn-over était élevé. (...) Avant ce changement nous avions un budget de 2.3 milliards [de roupies indonésiennes] pour les départs d'ouvriers. (...) Depuis le 1^{er} mai 2010, jusqu'à aujourd'hui, février 2011, nous n'avons payé qu'1.1 milliard. »

(Entretien n°182, employé du département des ressources humaines de la plantation de Kalimantan, 40 ans, 13 ans d'ancienneté).

Le contexte foncier et socio-économique a une influence considérable sur la définition des conditions salariales, mais il reste toujours une marge de manœuvre avec laquelle jouent les dirigeants pour trouver un équilibre entre le coût des services et rémunérations, et les coûts engendrés par les défections. Les compagnies sont confrontées à la nécessité d'augmenter leurs dépenses sociales pour créer de l'attachement et limiter le départ des ouvriers devenus propriétaires terriens. On observe dans ce cas un renversement par rapport à la configuration des plantations d'héritage colonial où les dirigeants octroient de l'autonomie à des ouvriers dépendants de la compagnie : dans les plantations récentes, les dirigeants cherchent à renforcer la dépendance d'ouvriers autonomes.

Conclusion

Les trois études de cas menées en plantation récente démontrent que l'autonomie contrôlée n'est pas la seule forme d'autonomie construite par les ouvriers. Ces plantations privées, mises en place à partir des années 1980, sont situées dans des régions d'Indonésie où le foncier n'a pas atteint un stade saturé de son exploitation agricole. La faible profondeur historique de ces situations permet d'en connaître en détail les conditions de mise en place mais aussi de construction d'un statut d'ouvrier permanent.

Les trajectoires des familles ouvrières montrent une facilité à épargner puis à investir dans le foncier. L'expérience de l'ascension sociale progressive marque les communautés ouvrières et institue une différenciation des familles en fonction de leur revenu de la terre. Ceci a pour conséquence directe une réduction du recours à la réciprocité, aussi bien en termes d'individus concernés (les groupes d'épargne sont plus petits) que par rapport à l'importance de ce mode d'épargne par rapport à des circuits plus individuels (banques, coopératives).

La capacité d'achat de terre, bien que supérieure dans les trois cas à celle de Sumatra Nord, n'est pas la même dans toutes les plantations, du fait du degré de marchandisation de ce bien de production ou plus simplement de son accès. La construction de l'autonomie ouvrière emprunte alors des voies différenciées : travail permanent ou temporaire, démission après quelques années de travail ou travail sur le long terme pour bénéficier de la retraite.

Ceci montre que l'autonomie n'est pas acquise en substance mais construite par les expériences vécues : l'autonomie de départ, découlant du règlement, peut être conjuguée de différentes sortes en fonction de la disponibilité et du degré de marchandisation de la terre ainsi que des politiques de rémunération et de tutelle des compagnies. Les deux formes d'autonomie analysées à Sumatra Nord et Riau sont deux expressions, minimale et maximale, d'un même besoin de construction de protections complémentaires de la part des ouvriers. Entre ces deux pôles se trouvent des situations intermédiaires, proches de l'autonomie conquise, mais moins prononcées. L'autonomie contrôlée et l'autonomie conquise sont donc les deux modalités d'expression d'un même mouvement, celui d'ouvriers agricoles s'appropriant une autonomie d'action dans la vie privée, et consolidant leur sécurité par des stratégies entrepreneuriales. À une extrémité de ce continuum d'expériences vécues, la faible vitesse d'ascension sociale soude les familles ouvrières en une communauté d'intérêts où

prévalent les échanges réciproques. La difficulté de construire un avenir satisfaisant et la rareté des ressources économiques à partager pousse chacun à faire prévaloir son intérêt individuel sur l'intérêt collectif. À l'autre extrémité de ce continuum, les vitesses d'ascension sociale sont élevées. Une différenciation des profils s'observe en fonction de la date d'entrée dans le système, et entraîne la recomposition de l'ordre social autour de micro-communautés d'intérêts (des groupes d'ouvriers au patrimoine économique et foncier équivalent) reliées entre elles par des relations de domination.

C'est bien le rapport à l'autonomie qui varie le long de ce continuum de situations : dans le cas de l'autonomie contrôlée, les ouvriers ont du mal à s'approprier leur autonomie, à la faire fructifier au sens économique du terme. Au fur et à mesure que l'on se déplace le long de ce continuum vers des situations d'autonomie conquise, l'appropriation de l'autonomie se fait telle qu'elle pèse de plus en plus fortement sur le rapport de force entre dirigeants et ouvriers. Alors que les ouvriers sous autonomie contrôlée acceptent des conditions salariales faibles de peur de perdre leur emploi dont ils dépendent, les ouvriers à l'autonomie conquise bénéficient de conditions salariales importantes, proposées par les dirigeants pour limiter les départs volontaires. Certaines situations observées sont intermédiaires, comme à Kalimantan où les ouvriers s'approprient leur autonomie par la construction de protections économiques individuelles, mais où ces dernières influent peu sur le rapport de force entre dirigeants et ouvriers.

Si l'ensemble des trajectoires étudiées représente plusieurs expressions d'un même processus déterminées par le contexte économique et foncier d'une plantation, la situation des plantations récentes peut être à même d'évoluer vers une configuration semblable à celle de l'autonomie contrôlée des plantations d'héritage colonial. En effet, chaque front de colonisation pionnière arrive nécessairement à un stade de saturation, vraisemblablement de l'ordre de quelques décennies selon les enquêtes menées. Il est donc possible de supposer que les situations d'autonomie conquise observées dans les fronts pionniers actuels vont évoluer progressivement vers des situations d'autonomie contrôlée. Aux facteurs historiques près (les régions des plantations récentes ne sont pas le lieu de politiques publiques de développement agricole tel que l'a été Sumatra Nord (Pelzer, 1982)), le type de l'autonomie contrôlée fournit des clés de compréhension de l'évolution future du type de l'autonomie conquise.

Les caractéristiques du rapport entre ouvriers et dirigeants pour le type de l'autonomie conquise sont pour le moins surprenantes et méritent d'être considérées ici. Le poids des trajectoires ouvrières sur la définition des conditions salariales est si fort qu'il contraint les dirigeants dans l'exercice du management du travail. C'est en cela que les situations d'autonomie conquise peuvent être interprétées comme une forme de dérive du capitalisme agraire, un effet non voulu des dynamiques paysannes sur l'organisation du travail : l'autonomie consentie est appropriée par les ouvriers de telle manière qu'elle dépasse les objectifs de dépendance à long terme des travailleurs, inhérents aux stratégies patronales. Alors que l'autonomie contrôlée correspond à une forme stable d'intégration professionnelle, les situations d'autonomie conquise définissent les limites du capitalisme de plantation.

L'autonomie peut échapper au contrôle des dirigeants et entraîner des surcoûts de production du fait de départs volontaires de la part des ouvriers ; la tension entre autonomie et dépendance est fonction des conditions salariales et de l'environnement foncier. L'explication binaire d'une corrélation positive entre tutelles et dépendance n'est cependant pas suffisante. Les ressorts de l'intériorisation de l'autorité sont plus complexes que cela, et cette simple équation ne prend en compte ni les possibilités de conflit ou de revendication, ni les mécanismes d'acceptation de la subordination. Les situations d'appropriation de l'autonomie suscitent plusieurs questions :

Alors que les ouvriers mettent en place des systèmes économiques performants visant apparemment à s'émanciper, comment se fait-il qu'ils restent ouvriers ? Pourquoi continuent-ils à travailler et à accepter un contrôle alors qu'ils pourraient être totalement indépendants ? Comment l'individualisation des ouvriers par des stratégies individuelles d'enrichissement peut-elle être conciliée avec un système de contrôle ? Quels sont les ressorts de l'intériorisation de l'autorité ?

Une série de questions similaires peut être soulevée à propos des situations d'autonomie contrôlée : alors que les conditions de vie des familles ouvrières sont économiquement difficiles, comment se fait-il que ces dernières ne s'engagent aucunement dans des mouvements de revendication syndicale ou de contestation ? Comment expliquer la paix sociale qui persiste depuis l'abolition du régime totalitaire et l'instauration d'une démocratie ?

Après l'analyse des protections salariales et individuelles des ouvriers, l'étude du capitalisme de plantation nécessite de comprendre finement les mécanismes de l'attachement ouvrier pour compléter la définition de l'autonomie ouvrière. C'est l'objet de la partie suivante.

Partie III : Les conditions de la dépendance

Le statut de salarié de plantation assure aux ouvriers une sécurité partielle puisque limitée dans le temps : à l'âge de la retraite, le lien entre la compagnie et le travailleur est rompu, et ce dernier ne bénéficie ensuite d'aucune protection sociale. Les ouvriers se prémunissent de cette rupture en l'anticipant par la constitution d'un patrimoine privé. L'accumulation économique nécessaire à l'accession à la propriété privée structure leur existence ; ils ne peuvent se satisfaire du travail salarié et s'investissent dans de multiples autres activités. Les deux chapitres de la partie précédente montrent comment les ouvriers tentent de combler le système de protections partiel des compagnies par la construction de stratégies d'épargne et d'investissement et comment ces dernières sont fortement déterminées par le contexte économique local. Deux types d'expériences de l'autonomie se dégagent des observations de terrain.

Le type de l'autonomie contrôlée se retrouve dans les plantations d'héritage colonial de la région de Sumatra Nord. Au regard des difficultés qu'éprouvent les familles à anticiper la retraite, la stabilité sociale des plantations est surprenante. Cela soulève plusieurs questions : l'octroi d'une autonomie nouvelle dans les années 1970 et négociée par la suite est-il suffisant pour expliquer l'arrêt des conflits observés jusqu'alors ? L'engagement dans des systèmes de pluriactivité est-il satisfaisant pour les ouvriers au point d'engendrer la neutralisation de la critique sociale ? À quel point l'autonomie accordée n'est-elle qu'une facette d'un système qui contrôle encore fortement l'existence ouvrière ?

À l'inverse, les expériences vécues des ouvriers de plantations récentes interrogent sur leur capacité à accepter la subordination à l'autorité alors même qu'ils connaissent des trajectoires d'ascension sociale rapides et donc une émancipation matérielle croissante. Le chapitre précédent démontre comment ces ouvriers acquièrent une sécurité forte par un double statut : celui de salarié, associé à un système de sécurité sociale, et celui d'entrepreneur qui permet l'enrichissement. L'enquête de terrain rapporte aussi l'existence de situations d'ouvriers qui sortent volontairement de ce double statut pour se consacrer à l'entrepreneuriat. Comment ces ouvriers, en voie d'autonomisation affirmée acceptent-ils de se plier à l'organisation capitaliste et à ses règles de vie contraignantes ?

Autonomie contrôlée et autonomie conquise sont les deux formes d'autonomie empiriquement observées dans les plantations de palmier à huile indonésiennes. Dans le cadre d'une hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation, il est nécessaire de

s'interroger sur la relation entre les deux types d'autonomie. Ces deux formes évolutives de l'idéaltype historique correspondent-elles à un même esprit du capitalisme de plantation ?

Dans les deux cas la question soulevée ici est celle de la subordination à l'autorité : en quoi un nouveau rapport à l'autonomie explique-t-il l'interruption des conflits sociaux à Sumatra Nord, et l'absence de conflits sociaux dans les plantations mises en place après 1970 ? Le lien de dépendance est-il seulement fonction du degré d'autonomie économique ou y a-t-il aussi des mécanismes de contrôle et d'intériorisation de l'autorité à l'œuvre ? Comment l'autorité, contestée pendant plus d'un siècle, est-elle maintenant acceptée et intériorisée ? Les motivations externes et l'autonomisation par l'entrepreneuriat sont-elles les seuls ressorts de l'engagement, ou les technologies de la domination mises en œuvre par les compagnies participent-elles à l'instauration d'une « soumission librement consentie » (Joulé, Beauvois, 1998) ?

Nous avons fait dans le chapitre II de la thèse l'hypothèse que l'engagement ouvrier est la résultante d'une tension entre l'application d'une forme de domination et l'acceptation qui en résulte, ou encore entre l'autonomie et le renoncement de soi reposant sur le postulat d'un concept étendu de travail. L'engagement n'est jamais entièrement contraint et acceptation passive, mais il est modelé par l'imposition de l'autorité managériale.

Comprendre les formes de l'engagement des ouvriers, ce n'est donc pas uniquement comprendre leur autonomisation et leurs stratégies de sécurisation ; c'est aussi comprendre les mécanismes potentiellement créateurs d'attachement voire de dépendance mis en œuvre par les autorités hiérarchiques et pondérer l'importance de ces deux aspects relativement l'un par rapport à l'autre. C'est l'objet de cette troisième partie, qui expose la description et l'analyse des modalités d'imposition de l'autorité pour envisager la manière dont elles sont intériorisées.

En introduction de la thèse, la dépendance et l'émancipation sont définies comme les deux pôles extrêmes d'une relation dialectique entre attachement et autonomie : l'autonomie implique un certain degré d'attachement, l'émancipation en est la forme exacerbée. Un ouvrier qui démissionne n'est plus autonome dans le cadre d'un engagement salarié, il s'émancipe de son engagement. À l'inverse, un ouvrier dont l'autonomie est faible n'est pas seulement attaché, il est dépendant du lien salarial. Pour prolonger la réflexion menée au sein des groupes ouvriers de plantation, la notion de subordination permet d'aborder la dimension

légitimatrice de l'attitude des personnes dépendantes, face ici à l'autorité hiérarchique : la subordination implique l'acceptation du pouvoir et de la dépendance, qui légitime et donc renforce l'ordre établi. La subordination peut être plus ou moins prononcée, et l'aliénation correspond à un degré de subordination extrême, totale.

Le postulat de la réflexion présentée dans cette partie est le suivant : comprendre et définir l'autonomie ne peut être uniquement le fait d'une analyse des conditions de vie matérielles et économiques. Le lien à l'entreprise renvoie à des représentations sociales et à une forme d'attachement sous-tendue par des mécanismes sociopsychologiques. La théorie de l'engagement sur laquelle reposent ici les hypothèses sur la dépendance ouvrière considère le primat de l'environnement, soit le cadre imposé par l'autorité managériale. Il s'agit donc de connaître et de décrire le cadre de vie des familles ouvrières, qui constitue les contours sur lesquels peut s'exercer la domination hiérarchique dans la vie privée, afin de comprendre comment ils peuvent modeler les représentations du pouvoir et les registres justificatifs de la subordination de ces familles. Ce postulat fait écho aux travaux de Michel Foucault qui définit la technologie du corps comme le savoir et la maîtrise des corps qui en conditionnent l'assujettissement. L'étude de l'autonomie ouvrière ne saurait être complète sans l'analyse de la « microphysique du pouvoir » mise en œuvre par les compagnies de plantation pour s'assurer la soumission au travail et la subordination à l'organisation capitaliste (Foucault, 1975).

À partir de ceci trois hypothèses de travail structurent l'analyse et la discussion sur les formes de l'intériorisation de l'autorité. La première considère que le capitalisme de plantation contemporain intègre une dimension nouvelle de l'autonomie ouvrière : le cadre de vie dans lequel évoluent les familles ouvrières reste très structurant et modèle leurs possibilités d'expression d'une critique du capitalisme.

La deuxième hypothèse suppose un lien entre expériences vécues des ouvriers et rapport à l'ordre établi. Dans la partie précédente, l'exposition des deux formes d'autonomie montre clairement un lien entre le contexte économique et foncier et les expériences vécues des ouvriers. La réflexion menée ici précise la typologie en supposant un lien entre les trajectoires des ouvriers et leurs représentations du pouvoir. Si le degré d'attachement diffère entre autonomie contrôlée et autonomie conquise, la perception du lien salarial et de l'ordre établi peut vraisemblablement aussi être distincte.

Troisièmement, le dernier chapitre de la thèse s'attache à élargir le champ de la réflexion sur le pouvoir et la légitimation du capitalisme de plantation. En partant du constat que de nombreuses relations sociales indonésiennes témoignent d'une dimension paternaliste prononcée dans la vie sociale du pays, mais aussi que la contestation du pouvoir en place n'est pas toujours possible du fait d'une conscience dépréciée de soi-même, la troisième hypothèse propose de penser la subordination à l'autorité comme fondée sur une organisation pyramidale du pouvoir qui renvoie elle-même à des déterminants culturels et sociaux que l'on retrouve plus largement dans l'ensemble de la société indonésienne.

Bien qu'ils bénéficient d'une autonomie plus importante que par le passé, les ouvriers de plantation sont toujours fortement dépendants des protections tutélaires. La quasi-totalité des ouvriers à l'autonomie conquise, et environ la moitié des ouvriers sous autonomie contrôlée vivent en *pondok*. Le travail salarié et la vie domestique sont inclus dans le cadre de la plantation ; les activités économiques individuelles peuvent les amener à en sortir, mais ils passent la plupart de leur temps plongés dans cet univers. Une approche monographique développée dans le chapitre VI montre la grande homogénéité des conditions de contrôle social quelle que soit la forme de l'autonomie ouvrière. L'encadrement repose principalement sur l'habitat ouvrier et il est articulé par des pratiques de surveillance, de sanctions et de récompenses, et par la personnification d'une autorité paternaliste et moralisatrice. Des infrastructures particulières sont aussi mises en place sur l'ensemble des plantations qui assoient l'autorité tutélaire des compagnies : la présence de coopératives d'épargne et de crédit, ainsi que de coopératives alimentaires dont la présence illustre la volonté de créer de l'attachement pour faire accepter la domination. Enfin les syndicats, dont l'existence est légalement obligatoire dans chaque grande entreprise indonésienne, sont des institutions qui ne remplissent aucun rôle de relais de revendications sociales des ouvriers. Que les syndicalistes soient choisis parmi les employés modèles ou que l'institution ait été remplacée par une boîte à idées, l'analyse de chaque dispositif observé dans les six plantations étudiées montre l'inefficacité du canal syndical.

Partant alors du constat d'un encadrement strict, et d'une influence possible de l'exercice de tutelles et de surveillance sur l'expression des libertés ouvrières, le chapitre VII propose une réflexion sur les ressorts de la subordination ouvrière. Dans un premier temps, l'étude des discours ouvriers démontre une corrélation entre les représentations du lien salarial et de l'entreprise des ouvriers et leurs expériences vécues. Ces représentations sociales

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

différentes, auxquelles font écho des contextes économiques distincts, sont aussi associées à des discours spécifiques des dirigeants à propos des ouvriers, de la gestion de la main-d'œuvre et du bien commun qui définit les entreprises de plantation. Cette analyse valide l'hypothèse d'une intériorisation forte de l'autorité aux justifications propres pour chaque forme d'autonomie ; bien que les ouvriers à l'autonomie conquise soient plus revendicatifs, ils ont aussi une attitude qui témoigne d'une acceptation de l'ordre établi. Le respect de la hiérarchie et le rapport au pouvoir sont des composantes du capitalisme de plantation qui sont ensuite discutées dans le cadre plus large des mécanismes de légitimation de l'autorité traditionnelle dans la société indonésienne, et des modalités de socialisation des classes ouvrières aux entreprises capitalistes.

Chapitre VI : Les contours de la subordination

Ce chapitre interroge les ressorts de la dépendance ouvrière : il s'intéresse au cadre de la domination, aux mesures mises en œuvre pour assurer l'assujettissement, avant de laisser place à une réflexion sur l'intériorisation de l'autorité sur laquelle repose l'acceptation de l'assujettissement dans le chapitre suivant. Deux séries de questions structurent le travail monographique des cadres de vie exposé ici.

Les premières questions concernent l'expression du pouvoir : quelles sont les technologies du pouvoir ? Quels sont les mécanismes de mise en œuvre de l'autorité patronale ? Quelles sont les caractéristiques de l'organisation capitaliste et du lien salarial entre ouvriers et supérieurs hiérarchiques qui rendent intelligible l'acceptation du pouvoir ?

Dans un deuxième temps, le questionnement s'intéresse aux réactions exprimées face au pouvoir : l'expression des technologies du pouvoir autorise-t-elle l'expression d'une résistance ? D'un contournement ? D'une négociation ? La subordination est-elle totale ? La domination mène-t-elle à l'aliénation ou est-elle rendue acceptable par des mécanismes de contestation qui, s'ils sont l'expression d'une critique, n'ont pas pour objectif de renverser le pouvoir en place ?

Afin de répondre à ces questions, une réflexion est menée ici sur les formes du contrôle à l'œuvre pour l'obéissance de l'ouvrier et son attachement à la compagnie. Ainsi, elle prolonge l'analyse de l'autonomie ouvrière en montrant que la dépendance n'est pas une fonction inverse de l'autonomie, mais qu'autonomie et dépendance peuvent coexister. Le cadre de vie des ouvriers crée de la subordination, ce qui montre que leur engagement ne repose pas uniquement sur des justifications économiques, mais que les politiques de contrôle créent une intériorisation de l'autorité qui empêche de penser la dépendance comme la simple conséquence d'une recherche de sécurité économique. Les enquêtes dans les plantations mettent en outre en lumière que, si l'autonomisation des ouvriers est fonction du contexte économique et foncier, la structure et l'expression du pouvoir sont similaires dans toutes les plantations.

Le *pondok* définit les contours du contrôle de la vie privée des familles ouvrières tout autant qu'il en constitue un symbole fort. C'est pourquoi l'étude du contrôle social est abordée dans un premier temps par une monographie des lieux de vie. Ensuite, il devient possible de comprendre comment l'autorité hiérarchique se traduit dans la vie privée des ouvriers par des micropratiques de pouvoir dont nous verrons qu'elles présentent un caractère personnel et individualisant. Ces structures et ces pratiques, ainsi que d'autres institutions telles que les coopératives de crédit ou les syndicats, modèlent une expression du pouvoir douce et insidieuse sur laquelle une critique virulente semble difficilement exprimable.

A - Le pondok comme cadre du contrôle de la vie privée

Les revenus des familles ouvrières sont déterminés par le contexte économique et foncier. Les familles vivant sur des plantations situées dans des régions de fronts pionniers connaissent un enrichissement conséquent, contrairement à celles vivant dans les plantations d'origine coloniale. Le rapport de force entre ouvriers et dirigeants montre que les protections tutélaires sont plus développées pour les ouvriers connaissant un enrichissement plus conséquent. Certaines conditions matérielles sont donc supérieures dans les *pondok* des plantations récentes, mais la forme du contrôle reste la même partout. Les structures et mécanismes décrits ici sont communs à l'ensemble des plantations dans lesquelles des enquêtes ont été menées, et les discours des dirigeants laissent entendre qu'ils sont aussi communs à l'ensemble des plantations de firmes privées.

Étant donné que c'est dans la plantation de L. que je suis restée le plus longtemps et donc que j'ai fait les observations les plus précises du cadre de vie, la monographie qui suit s'appuie principalement sur cette première enquête. Elle mobilise aussi les autres enquêtes qui ont été l'occasion de valider les premières observations ; bien que les temps de séjour y aient été plus courts, l'usage de l'enregistreur et du carnet de notes confère à l'exposition des observations une dimension plus ancrée dans le terrain, avec notamment des citations plus précises d'interactions entre ouvriers et dirigeants.

Cette partie a pour objectif de démontrer comment les *pondok* sont au centre de l'application de l'autorité hiérarchique et de la domination. Dans un premier temps, il s'agit d'exposer comment l'organisation de leur vie privée échappe aux ouvriers qui doivent se plier au cadre et au règlement imposé par la compagnie. Ensuite, les observations font ressortir un état de surveillance potentielle permanent des ouvriers par leurs supérieurs hiérarchiques, et

une circulation des ordres et des informations qui maintiennent les ouvriers et leurs familles dans une position de réception permanente de l'autorité ; ces derniers ont difficilement la possibilité d'être des forces de propositions.

1) Organisation spatiale de l'habitat ouvrier

Il m'a fallu deux semaines pour parcourir l'ensemble des trente-deux zones de *pondok* de la plantation de L. Les repérages ont été réalisés en voiture, accompagnée d'un employé de l'administration et d'un chauffeur. Je demandais à mes accompagnateurs de me faire faire le tour de la plantation, de rentrer dans chaque zone d'habitations ouvrières pour y faire des photos et poser quelques questions aux personnes rencontrées par hasard. Ce temps de repérage m'a permis de comprendre que bien que les conditions objectives de vie des familles ouvrières présentent des différences, l'imposition du contrôle est relativement homogène sur l'ensemble de la plantation. Les observations réalisées dans les autres plantations m'ont permis de généraliser cette première conclusion.

Les *pondok* sont donc les habitations fournies par les compagnies pour les familles ouvrières. Les photos suivantes montrent l'allure de ces maisons de plantation :



Illustration 2 : Pondok de la plantation de Kalimantan



Illustration 3 : Pondok de la plantation de Riau



Illustration 4 : Pondok de la plantation de Bengkulu

L'agencement spatial et l'allure des *pondok* rappellent les campements militaires : les maisons sont bien alignées et toutes identiques. Dans certaines plantations, les lignes et les

rangées de maisons sont numérotées et les maisons sont ainsi repérées. L'illustration qui suit (Figure 4) est une représentation schématique d'un ensemble de *pondok* dans la plantation de Riau fournie par le service administratif. Historiquement l'alignement des maisons est une stratégie de surveillance et de contrôle des ouvriers que l'on retrouve communément dans les plantations coloniales d'Asie du Sud-Est (Bremar, 1990) et d'ailleurs (Fenoaltea, 1984).

Dans les plantations anciennes, les zones d'habitations comportent moins de maisons, ce qui facilitait la surveillance. Dans les plantations récentes, les dirigeants expliquent qu'ils font le choix de regrouper les maisons en des complexes de taille plus importante. Ainsi, les investissements dans les infrastructures collectives telles que le réseau électrique, les lieux de culte ou de rassemblement sont moindres. Il y a donc pour les compagnies un équilibre à trouver entre l'imposition du contrôle et le coût de cette imposition.

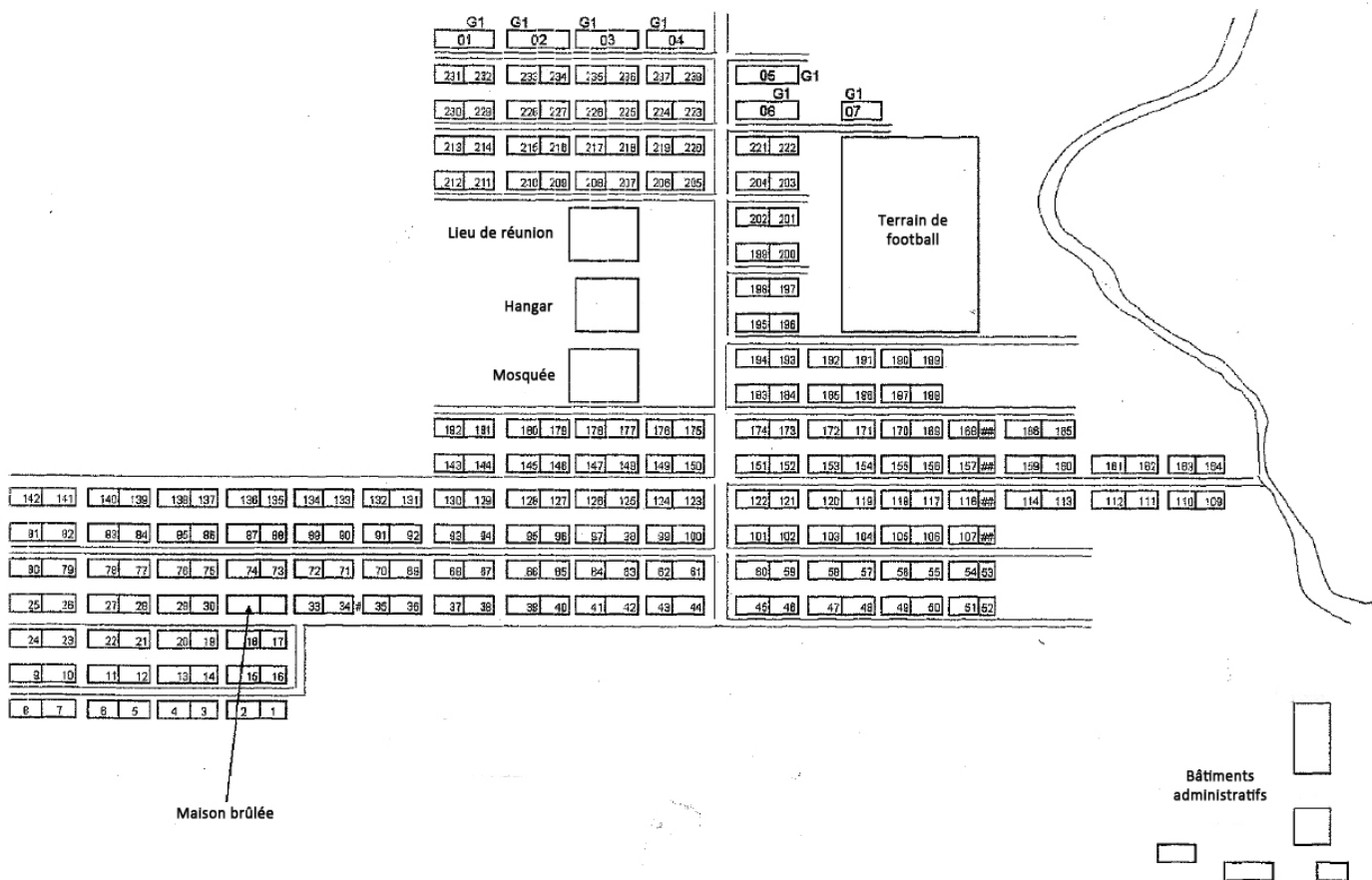


Figure 4 : Carte d'un ensemble de pondok dans la plantation de Riaul¹

Le modèle de maison le plus fréquent est dit de type « G2 », ou « semi-detached cottage », destiné à accueillir deux familles. Chaque famille dispose d'une surface habitable d'environ 35m². Une maison comporte deux chambres, une pièce commune, une salle de bain, une cuisine et un cellier. Les murs sont fins et les fenêtres ne comportent pas de vitres ; de ce fait, la promiscuité est grande. Pendant l'ensemble des temps de vie dans les *pondok*, il a fallu m'habituer à la grande promiscuité dans laquelle vivent les familles. La chaleur écrasante des maisons aux toits de tôle pousse leurs habitants à l'extérieur, cherchant l'ombre sous un arbre ou une tonnelle. La vie sociale se déroule beaucoup en plein air, et chacun vit sous le regard de tous. Dans les maisons, la cloison qui sépare l'espace d'habitation des familles est fine, et on entend les discussions, émissions de télévision et bruits domestiques des voisins. À la

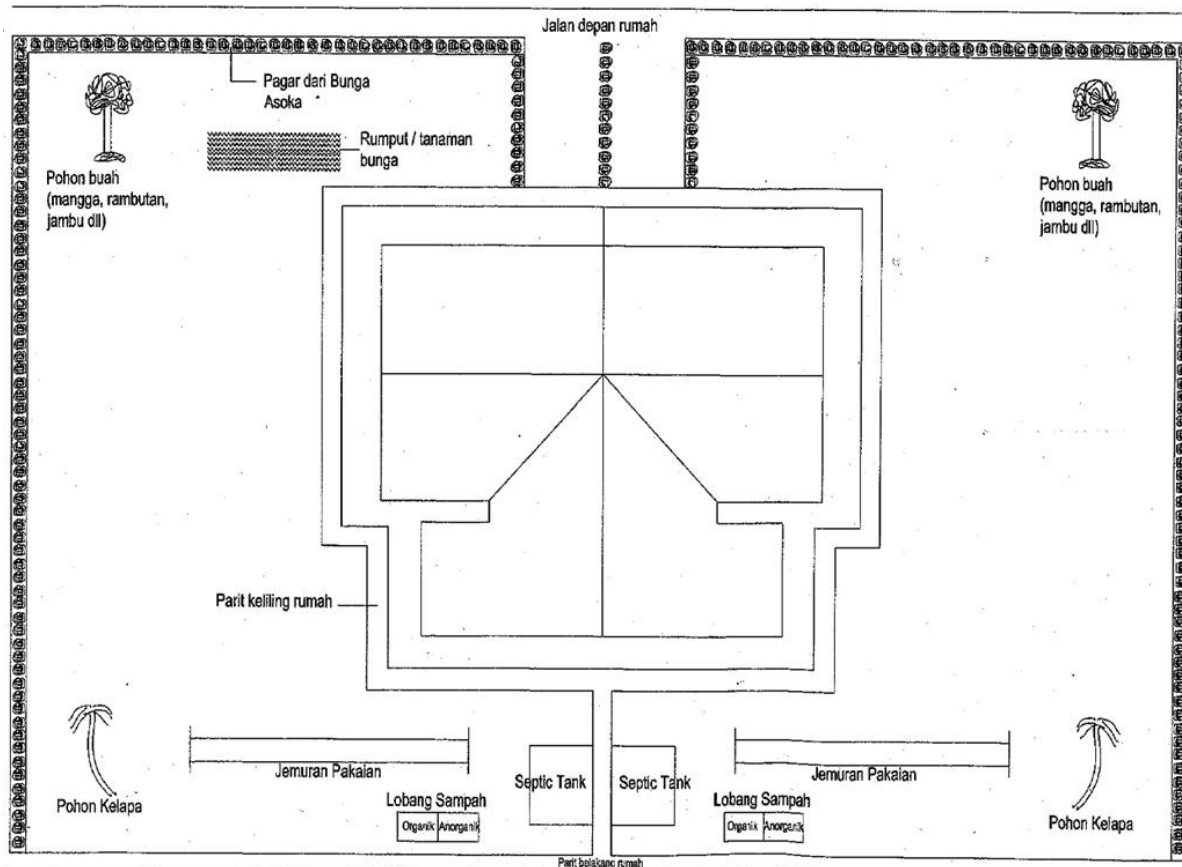
¹ Les termes apparaissent sur la carte en français. Ils ont été traduits directement sur le document pour en faciliter la lisibilité.

manière d'une vie de village, tout se sait sur tout le monde. Les gens rentrent chez les uns et chez les autres facilement, et chacun vit donc en permanence sous le regard de l'autre. Nous verrons plus loin que ceci va de pair avec des pratiques de surveillance et d'inspection des lieux de vie de la part des supérieurs hiérarchiques.

Chaque complexe d'habitation comprend des équipements collectifs : une mosquée, des terrains de sport (football et volleyball), une polyclinique ainsi qu'un espace de réunion. Quelques petits commerces tenus par des ouvriers et leurs femmes viennent rompre la monotonie des lignes de maisons toutes semblables : épicerie, mais aussi cantine ou atelier de réparation de motos sont les commerces les plus fréquents. Les maisons dites « GI » habitées par les contremaîtres en chef, sont situées sur le même complexe d'habitation. Les bureaux administratifs sont à l'extérieur des zones de maisons, mais souvent à proximité.

2) Propagande hygiéniste

Les règles de vie collective sont définies par les dirigeants. Elles concernent des aspects très généraux mais aussi très anecdotiques de la vie en *pondok*. Par exemple, l'illustration suivante est un schéma de *pondok* qui détaille la manière dont chaque famille doit organiser le jardin qui entoure sa maison.



CATATAN :

1. Tidak boleh merubah bentuk rumah (menambah dan mengurangi).
2. Menjaga kebersihan, kerapian dan keindahan halaman rumah.
3. Untuk hal-hal yang telah ditetapkan tidak boleh dirubah (pagar, tanaman buah, kelapa, jemuran)
4. Lobang sampah dapat dipindah bila telah penuh.
5. Tidak boleh membuang sampah ke tempat lain)
6. Tidak boleh memelihara unggas.

Figure 5 : Plan d'organisation des pondok de l'usine de transformation dans la plantation de L¹.

Les règles de vie en collectivité sont fondées sur une politique hygiéniste très prononcée. Plusieurs exemples appuient ce constat. À l'entrée d'une plantation, un grand panneau indique en lettres capitales orange : « Mieux vaut prévenir que guérir ». Cette recommandation, répondait le directeur interrogé à ce sujet, a pour objet de mettre en garde l'ensemble des salariés de la plantation contre les accidents du travail et les absences : selon lui, des ouvriers doivent mener une vie saine afin d'être en bonne santé, et donc plus concentrés sur leur travail, ce qui limite les accidents du travail. C'est d'ailleurs pourquoi toutes les zones d'habitation sont équipées de terrains de sport. L'objectif avoué de la

¹ Traduction des termes de haut en bas : chemin, haie de fleurs « asoka », arbre fruitier (mangue, ramboutan, goyavier, etc.), herbe ou fleurs, fossé entourant la maison, corde à linge, cocotier, déchets organiques / non-organiques, fosse septique.

Traduction de la légende : 1) Interdiction de changer la forme de la maison (de l'agrandir ou de la diminuer) ; 2) Attention à la propreté, l'ordre et la beauté du jardin ; 3) Une fois que la haie, les fleurs, le cocotier et la corde à linge ont été installés, il est interdit de les modifier ; 4) Changer la fosse à déchets de place quand elle est pleine ; 5) Interdiction de jeter des déchets ailleurs que dans la fosse à déchets ; 6) Interdiction d'élever des volailles.

présence d'équipements de sports n'est donc pas de proposer des loisirs aux ouvriers mais d'entretenir leur force physique en vue des objectifs de travail.

De plus, de nombreux panneaux jalonnent les chemins des *pondok*, présentant des prescriptions sanitaires à l'attention des ouvriers et de leurs familles. Les photos suivantes¹ illustrent ceci :

¹ Par souci d'anonymat, les photos présentées ici ont été retouchées pour masquer les logos des compagnies, qui figurent généralement sur les panneaux.



Exemple de panneau
devant un pondok,
plantation de Bengkulu.

"Attention à l'ordre et à la propreté"



**"Un environnement propre,
Un corps en bonne santé,
La production augmente"**

"Economisez l'eau et l'électricité"

**"Attention à la propreté de l'environnement
La propreté c'est la santé
La propreté c'est la beauté
La propreté fait partie de la foi"**



**"Ma maison est propre
Mon jardin est vert
Mon esprit est en bonne santé"**

"Attention à la propreté"



Illustration 5 : Panneaux de propagande hygiéniste dans les pondok

Les injonctions à la propreté ne se retrouvent pas uniquement derrière les panneaux mais aussi dans certaines mesures du règlement intérieur des *pondok*, mis en place par la direction et appliqué par les contremaîtres et des employés de l'administration. L'exemple suivant illustre à quel point l'encadrement des actions des familles ouvrières est rapproché :

« Avant ici le règlement interdisait d'élever des poulets. Mais en y pensant bien, il faut bien qu'ils [les ouvriers] aient des protéines dans leur alimentation. Alors on leur a demandé d'élever des poissons au lieu d'élever des poulets. C'est pour ça qu'on voit beaucoup de poissons ici. (..) Avant ici il y a eu la grippe aviaire, vous savez la grippe aviaire, hein ... D'un autre point de vue, quand ils élèvent des poulets, ça pue. Donc c'est ça notre règlement, on leur a ordonné de faire des cages pour leurs poulets. Mais bon les cages des poulets il ne faut pas qu'elles soient trop près des maisons. On a donc défini des distances minimales entre les maisons et les cages. Et puis il faut que ce soit propre. S'ils ne veulent pas faire comme ça, alors ils n'ont qu'à élever des poissons. »

(Éléments du discours d'une employée du département des relations humaines lors d'une visite de *pondok* de la plantation de Bengkulu, 29 ans, 3 ans d'ancienneté, entretien n°178)

Ces mesures, lors des visites de terrain, m'apparaissaient insensées alors que les employés de bureau qui m'accompagnaient dans les tours de terrain trouvaient cela complètement normal. Ils étaient même fiers de me montrer à quel point les choses étaient bien organisées et bien pensées.

Tout comme les politiques de protections sociales (présentées dans la partie B.2 du chapitre IV), l'organisation des habitations ouvrières repose sur la cellule familiale. Les maisons comportent deux chambres et sont prévues pour les couples mariés avec leurs enfants. La politique nationale de restriction des naissances est relayée au sein des plantations par des panneaux portant le slogan de cette campagne : « *Dua anak, cukup* » soit, « Deux enfants c'est assez » comme l'illustre la photo suivante. De plus, chaque zone d'habitation comporte une polyclinique qui propose un accès à la contraception pour les femmes mariées.



Illustration 6 : « Deux enfants c'est assez », panneau de la plantation de L.

Les mesures prises par les dirigeants dans l'organisation de la vie collective ont aussi pour objectif de faire en sorte que les familles ouvrières se sentent chez elles dans les *pondok*, et donc qu'elles développent un sens du « chez-soi » dans ces maisons où le règlement est si fortement imposé. Dans certaines plantations, des concours de maisons fleuries sont organisés par la hiérarchie. Il arrive aussi que des responsables administratifs soient en charge de fédérer des associations d'ouvriers ou de femmes d'ouvriers pour gérer la propreté des parties communes et leur proposer par là-même des animations collectives. Par exemple, la photo suivante montre un petit monument à vocation décorative, situé en périphérie d'une zone de *pondok*, que les femmes d'ouvriers ont été incitées à construire en recyclant du matériel de production agricole comme les pneus de tracteurs.



Illustration 7 : Monument public construit par un groupe de femmes d'ouvriers

La valeur et l'importance accordées à la propreté et à l'hygiène dans les *pondok* rappellent le courant de pensée de l'hygiénisme qui traverse les pouvoirs publics en Europe entre la fin du XVIIIe et le début du XIXe siècle. L'orientation hygiénique des pouvoirs publics est associée à un projet moral de manière très prononcée dès les années 1830. La doctrine de l'hygiénisme

« présume (...) la liaison intime du physique et du moral, et la détermination du second par le premier. (...) Le médecin est désigné pour déterminer les règles d'entretien de la santé physique *et* morale des corps biologiques individuels comme du corps social traité sur un mode identique. C'est avec la caution de la science qu'il devient ainsi responsable de la définition de règles de vie privée et publique » (Cichelli-Pugeault, Cichelli, 1998 : 8).

Bien que rien n'ait clairement été énoncé par les responsables administratifs ou les dirigeants, ce rappel historique laisse supposer un lien entre les politiques hygiénistes des compagnies et la dimension morale très affirmée de l'encadrement des ouvriers, développé dans la partie B.2 de ce chapitre. Le gouvernement des corps et des esprits repose sur une légitimation implicite de la capacité des autorités hiérarchiques à formuler des préceptes bons pour les familles ouvrières et donc à établir des règles de vie collective.

Ces informations démontrent comment les *pondok* sont le support principal du contrôle de la vie privée des ouvriers. Les familles vivent en permanence dans l'environnement de la plantation dans un climat d'imposition d'ordres. Les dirigeants et responsables administratifs veillent au bon déroulement de la vie dans les *pondok* et à l'application du règlement en surveillant les espaces de vie de plusieurs manières.

3) La vie sous le regard des supérieurs

Les ouvriers qui habitent en *pondok* vivent en permanence sous le regard de leurs supérieurs hiérarchiques. Par exemple, le contremaître en chef de chaque subdivision d'*estate* a pour obligation d'habiter dans la maison qui lui est réservée dans le *pondok* même s'il possède une maison en village. À sa fonction est rattachée la tâche d'inspecter régulièrement les zones d'habitations pour vérifier principalement si les parties communes sont propres et les déchets brûlés derrière les maisons, s'il n'y a pas de transgression par rapport au règlement intérieur (construction d'une pièce supplémentaire dans une maison ou ouverture d'un commerce sans l'aval du manager, élevage de ruminants). Il est aussi chargé de repérer d'éventuels conflits entre ouvriers, ou des problèmes conjugaux qui pourraient déborder dans l'espace public. Quand il juge les conduites non conformes au bon comportement attendu, il en fait état au manager qui prend les dispositions nécessaires (discussions avec les ouvriers concernés voire sanctions). Ce dernier inspecte aussi régulièrement les habitations, en les parcourant généralement une fois par semaine en voiture.

Nous avons vu que les problématiques d'hygiène et de santé sont centrales dans l'organisation de la vie collective. Les supérieurs hiérarchiques s'octroient aussi un droit de regard sur les aspects intimes de la vie privée des ouvriers. Par exemple, les problèmes conjugaux, parce qu'ils peuvent « déranger » (*gangu*), venir rompre l'équilibre de la vie quotidienne, sont gérés par les responsables de l'autorité de la plantation :

« Quand il y a des ... des ... des problèmes entre mari et femme ... si ça reste de petits problèmes, on ne veut pas les rendre mal à l'aise, alors le problème reste entre moi, l'imam et le responsable de la sécurité. Pas besoin d'aller déranger le manager. Parfois ce sont même le mari et la femme qui viennent nous voir pour régler les problèmes. Quand le problème devient plus grand, que ça commence à déranger les voisins, et que je ne n'arrive pas à régler le problème, alors il faut faire un rapport au manager. Mais les pauvres ... j'essaie d'éviter ça au maximum. »

(Entretien n°159, contremaître en chef de la plantation de L., 50 ans, 24 ans d'ancienneté)

Les mesures de surveillance exercées au plus près dans la vie des ouvriers et de leurs familles sont intégrées à une hiérarchie stricte. Ceci ne doit cependant pas laisser penser qu'il n'existe aucune redéfinition des ordres descendants. Derrière le respect de la hiérarchie et le formalisme de l'autorité se trouvent des processus plus subtils d'arrangement et de négociation. Les lignes hiérarchiques sont le lieu de renégociation du règlement, notamment par les ouvriers, tel que cela a été étudié dans le chapitre IV, partie C.3. Ils ont surtout été observés à l'échelle des relations entre SKU et HIP, ce qui ne signifie pas qu'il n'en n'existe pas au niveau des échelons hiérarchiques supérieurs. La place des contremaîtres dans les négociations observées est particulièrement révélatrice de la méconnaissance qu'ont les dirigeants de la situation économique réelle des ouvriers et des conflits d'intérêt qui peuvent en découler. Les exemples de négociation de l'autorité montrent que cette stratégie n'a pas uniquement pour objectif d'accroître les possibilités d'initiatives productives (exemple de l'élevage de vache, chapitre IV, partie C.3) mais aussi de réduire l'intensité du contrôle de la vie quotidienne. Par exemple, les injonctions à planter tel ou tel type de fleurs ou d'arbres fruitiers dans les nouveaux *pondok* n'ont pas été respectées ce qui a entraîné leur obsolescence.

Au niveau vertical de l'organisation du travail, les exemples de négociation du règlement intérieur traduisent les différences de perception de la situation des ouvriers par les contremaîtres en chef, employés de l'administration et dirigeants. Les contremaîtres en chef et le premier responsable administratif d'un *estate* (*chief kerani*) ont tout à fait conscience que les conditions de rémunération ne sont pas suffisantes pour que les ouvriers puissent subvenir à leurs besoins quotidiens et anticiper leur avenir. Par exemple, dès le premier jour de visite

Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – 2012

du *pondok* dans lequel eut lieu la deuxième étude de cas, le *chief kerani* m'informe sur le fait que les gens qui vivent ici ne gagnent pas assez leur vie, et qu'ils ont des activités extérieures. Il poursuit en clarifiant son point de vue, expliquant qu'il n'y a d'autre possibilité que de les laisser faire afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins par eux-mêmes. Ainsi, pensant que je m'intéressais aux ouvriers en tant que travailleurs pour la plantation, il me mettait en garde sur le fait que de nombreuses activités les amenaient à sortir souvent de chez eux et qu'il n'était pas toujours évident de les rencontrer dans les *pondok*.

Le contremaître en chef et le premier responsable administratif ont pour mission de faire appliquer le règlement pendant les heures de travail et au sein des *pondok*. En d'autres termes, ils sont en charge, dans la coordination hiérarchique, de faire le lien entre les ordres des supérieurs et les intérêts des ouvriers qu'ils connaissent bien. Ils se situent hiérarchiquement à la jonction entre « le terrain » et « les bureaux » et sont des acteurs clés de la négociation et la redéfinition de l'autorité localement. Ils ont de l'empathie pour les ouvriers et partagent souvent des liens familiaux avec eux. Contrairement aux contremaîtres de l'industrie tayloriste française qui exerce sur les ouvriers une « tyrannie immédiate » (Jarrige, 2008 : 47), les contremaîtres et responsables administratifs sont proches des ouvriers, et, s'ils ne laissent pas tout passer, ils ne sont pas moins les acteurs d'un assouplissement certain des mesures de contrôle, et donc de la négociation de l'autonomie.

Ces exemples montrent à quel point la vie des familles habitant les *pondok* est jalonnée de prescriptions réglementant les possibles et les interdits de la sphère domestique. Il s'agit d'autant de mesures visant à contrôler les corps et les pulsions afin d'assurer la santé et l'équilibre des ouvriers qui sont alors aptes au travail. Tout ceci laisse comprendre que chaque aspect de la vie est réfléchi dans l'idée d'une maximisation du potentiel des travailleurs ; l'espace domestique devient le support d'une gestion biopolitique foucauldienne des comportements en vue d'orienter les forces humaines vers un objectif productif.

Ce premier niveau de définition du contrôle montre qu'il est organisé et structuré au sein d'une hiérarchie stricte, qu'il est négociable localement par les ouvriers et leurs familles, et qu'il intervient au plus près dans la vie privée des habitants des *pondok*. Il est maintenant possible d'aller plus en avant dans la compréhension des mécanismes à l'œuvre, en s'intéressant aux modalités d'expression de l'autorité et aux processus d'orientation des comportements.

B - Les pratiques d'une autorité personnelle et insidieuse

Le cadre de vie, les maisons de plantation, les terrains de sport, les polycliniques, les panneaux qui jalonnent les espaces collectifs définissent les contours structurels de la subordination ouvrière. Les pratiques de surveillance et les adaptations locales du règlement sont les premiers indices de l'importance à accorder aux manières employées par les supérieurs hiérarchiques pour faire accepter ce cadre de vie aux ouvriers. Cette partie présente les règles générales de communication et d'application des ordres dans les compagnies, ce qui permet de comprendre comment l'expression d'une reconnaissance personnalisée, l'utilisation d'un ton doux et infantilisant et le recours à un système de récompenses individualisées sont des clés d'acceptation de l'autorité hiérarchique.

1) Structure hiérarchique et circulation de l'autorité

L'organisation du travail et de la vie privée est intégrée à un fonctionnement hiérarchique très bureaucratique et un mode de communication associé vertical. La hiérarchie, forme de coordination caractéristique de ce que Luc Boltanski et Ève Chiapello définissent comme le second esprit du capitalisme, est fondée sur une domination verticale prononcée (Boltanski, Chiapello, 1999). L'étude des modalités concrètes de sa mise en œuvre renseigne sur les particularités du contrôle social dans les plantations. La figure 6 présente les différents postes qui organisent le département chargé de la production agricole dans la plantation de L. Cette organisation est identique dans l'ensemble des plantations enquêtées.

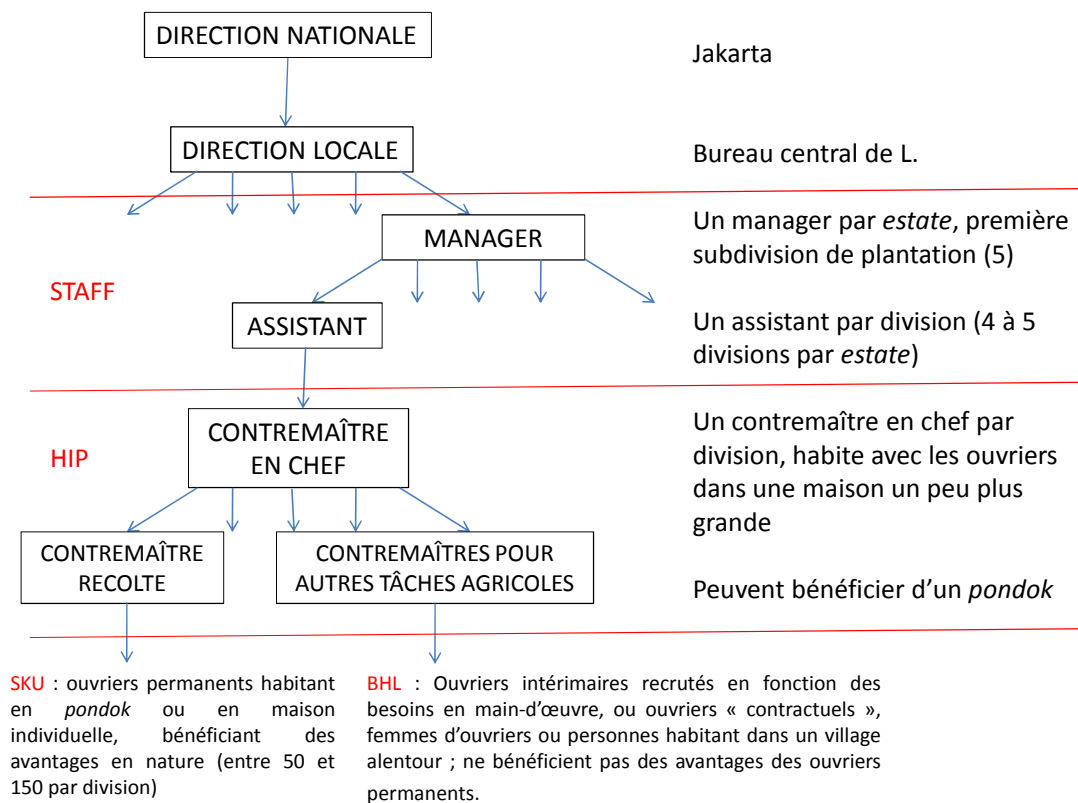


Figure 6 : Organigramme du département « production » de la plantation de L.

On y distingue la direction, pour partie basée au siège social de la compagnie à Jakarta et pour partie locale, sous laquelle s'organise l'ensemble des postes. Les « staffs », ou employés de l'administration, travaillent dans la plantation elle-même, c'est-à-dire sur le terrain et vivent dans des maisons appartenant à la compagnie non loin de celles des ouvriers. La catégorie « staff » est subdivisée en plusieurs échelons (cinq niveaux d'assistants et trois niveaux de managers) qui définissent le statut et les conditions salariales d'un employé. En dessous, les ouvriers permanents SKU et HIP dont les trajectoires de vie sont développées dans la partie précédente ainsi que les ouvriers intérimaires BHL.

Cette organisation se caractérise par une bureaucratisation importante, une forte intégration hiérarchique et une circulation verticale de l'information. Toute prise de décision doit s'effectuer *a minima* avec l'accord du contremaître en chef pour les ouvriers SKU et HIP, avec l'accord du manager pour le contremaître en chef et l'assistant. Outre la nécessité de contrôler l'information, il existe des raisons pratiques expliquant le choix d'une circulation

verticale des informations : en ce qui concerne la récolte, la segmentation des unités de travail sur le territoire limite la communication entre salariés d'un même rang (par exemple les contremaîtres sont responsables d'une portion de plantation qui peut faire jusqu'à mille hectares, qu'ils parcourent seuls pendant les heures de travail). Bien que contremaîtres, assistants et managers disposent tous d'un pouvoir de décision, chaque initiative entreprise doit être rapportée au premier supérieur direct le plus rapidement possible. Les informations circulent par le biais de lettres au format standardisé.

Les initiatives qui ne respectent pas cette logique sont perçues comme des impolitesses et exprimées comme telles ; par exemple, lors du travail de terrain, un employé du département des ressources humaines et moi-même sommes allés rendre visite à l'improviste aux employés d'un des bureaux d'*estate* pour collecter des informations. L'employé a été convoqué par le directeur des ressources humaines qui lui a fait remarquer qu'il était contraire aux règles de bienséance de ne pas l'avoir prévenu de son initiative, et de ne pas avoir annoncé notre arrivée. Les employés questionnés sur le formalisme des relations au travail ont toujours répondu qu'ils trouvaient tout à fait normal de respecter ces codes qui sont autant de règles de politesse manifestant le respect et la considération pour les supérieurs. Le fait même d'interroger ces pratiques leur semblait surprenant. Le caractère lent et pesant qu'elles confèrent au fonctionnement administratif n'est jamais non plus critiqué ouvertement.

La hiérarchie de l'organisation n'est pas seulement opérationnelle dans le cadre du travail mais aussi en dehors de celui-ci, régissant alors l'organisation de la vie privée. L'appartenance hiérarchique est notamment constamment rappelée par les dispositions et structures de l'habitat : la taille des maisons, petites pour les ouvriers, grandes pour les dirigeants, en est l'illustration la plus parlante. La photo suivante témoigne aussi des différences de traitements médicaux reçus à l'hôpital d'une des plantations enquêtées en montrant le panneau d'entrée des classes « super-VIP », « VIP » et des « premières classes », soit les directeurs et managers. Notons que ces différences sont ouvertement affichées, ce qui est un élément de réflexion sur l'acceptation de la domination présentée dans le chapitre suivant.



Illustration 8 : Photo du panneau signalant l'entrée du pavillon d'accueil réservé aux dirigeants et managers.

2) La personnification de l'autorité

L'organisation hiérarchique et les règlements intérieurs font état du degré prononcé d'intrusion du contrôle dans la vie privée des ouvriers, de la structure sur laquelle repose le contrôle des salariés, de sa circulation descendante ainsi que de la possibilité de négocier localement l'autorité. Mais quelle est la nature de cette autorité ? La figure de l'autorité s'exerce-t-elle dans une relation personnalisée telle que ce fut le cas dans les entreprises paternalistes européennes (Noiriel, 1988) ? Quels sont les moyens mis en œuvre pour maximiser l'acceptation de la contrainte que représente l'autorité ?

L'observation d'interactions entre ouvriers et supérieurs hiérarchiques montre que les familles sont encadrées de près dans une relation où il ne s'agit pas d'asséner des ordres sur un ton péremptoire mais d'imposer en douceur des objectifs de travail par des discours moralisateurs, par l'incitation et la personnification du lien hiérarchique. L'étude des

systèmes de sanctions et de récompenses vient ensuite appuyer cette première compréhension de la forme du contrôle dans les plantations.

La personnification de l'autorité est définie par deux dimensions : le rapport personnel et personnifié que les supérieurs hiérarchiques directs entretiennent avec les salariés qu'ils dirigent, et le rôle de représentation que les directeurs jouent pour créer et souder un esprit de famille dans la compagnie. Ces aspects rappellent les formes d'expression de l'autorité patronale décrites dans les systèmes paternalistes européens (Gueslin, 1992 ; Lallement, 2009 ; Lamanthe, 2008).

La taille d'une plantation est telle qu'il est difficile pour les directeurs de connaître personnellement tous les employés. Chaque manager, en charge de cinq à six divisions, n'est pas non plus toujours capable de nommer chacun des salariés sous sa responsabilité. Il est toutefois possible de parler d'une autorité personnalisée et segmentée, appliquée de manière individuelle et rapprochée dans le sens où les responsables d'une division (contremaître et assistant du manager) connaissent individuellement chaque ouvrier. Le contremaître en chef, qui connaît tous les ouvriers sous sa responsabilité, ses *anak buah*, est le premier représentant direct de cette autorité. Le terme *anak buah* traduit dans le dictionnaire Labrousse par « subordonné » ou « homme » (dans le sens des hommes du contremaître) est issu du regroupement de deux termes indonésiens, enfant (*anak*) et fruit (*buah*), révélant ici l'importance de la symbolique familiale dans l'organisation du travail dans les plantations.

Au-delà de ce lien particulier l'autorité est représentée directement par les supérieurs hiérarchiques : les représentants des hautes positions de la direction incluent dans leur fonction un rôle de représentation auprès des ouvriers avec, comme objectif, celui de souder les membres de la compagnie en personnifiant l'autorité par l'image du bon patron bienveillant. Les directeurs locaux et ceux basés à Jakarta considèrent comme une partie de leur fonction la visite des *pondok* et la prise de contact direct avec les ouvriers, symbolisant ainsi l'unité familiale que forment ensemble dirigeants et dirigés, et exprimant aussi dans ces occasions des recommandations moralisatrices. Par exemple, chaque année, lors du mois de Ramadan, le directeur des plantations de la première compagnie étudiée parcourt un maximum de sites (plus de 150 000 hectares exploités sous sa direction) pour assister aux cérémonies tenues en fin d'après-midi à l'occasion de la fin du jeûne. Il appelle cet exercice le « Safari Ramadan », et il évoque cette course plutôt comme un devoir pesant qu'un loisir.

Cependant, elle marque d'ailleurs les esprits des ouvriers qui aiment beaucoup s'étendre sur les visites des supérieurs hiérarchiques de haut rang. Ils tirent une certaine fierté à raconter comment ils ont pu approcher ou parler avec un directeur.

Un autre exemple de cette personnification et de cette implication directe de l'autorité dans la vie des ouvriers et employés de base : celui de l'inauguration du nouveau centre de formation des employés de la plantation de L. La cérémonie s'est déroulée en présence du directeur général de Jakarta. Je n'ai pu assister à l'évènement mais j'en ai eu connaissance par la secrétaire du centre qui me montrait fièrement les photos. Quelques unes montrant l'ensemble des participants, le poing levé, attiraient mon attention, et la secrétaire m'expliqua qu'à ce moment le directeur général et la direction du centre scandaient des phrases d'encouragement que tout le monde reprenait en chœur pour « donner l'esprit » (*kasih semangat*) à l'ensemble des employés du centre. Il n'est d'ailleurs pas surprenant que ce soit le directeur des plantations, européen, et non le directeur financier, indonésien, qui tienne ce rôle de représentation. En effet, les Indonésiens sont souvent fascinés par les Occidentaux et les survalorisent¹, ce qui appuie l'impression d'autorité qui se dégage lors des visites.

Afin de renforcer cet esprit de famille, les femmes des directeurs et managers sont aussi invitées à participer aux activités collectives telles que les animations sportives et culturelles, ponctuelles ou régulières.

L'interconnaissance est dissymétrique le long des lignes hiérarchiques en ce sens que toutes les familles ouvrières connaissent le manager ou le directeur, ainsi que sa femme sans qu'eux ne puissent connaître tout le monde. Tout est mis en œuvre cependant pour laisser penser que chaque individu compte et est reconnu au sein de la compagnie. Cette personnification du lien d'autorité entretient un sentiment de reconnaissance pour chacun, créateur d'attachement, et la construction d'un esprit d'entreprise soudant employeurs et employés autour de la figure familiale.

Si le lien salarial est créateur de reconnaissance parce que chaque ouvrier n'y est pas anonyme mais reconnu en tant que sujet, cette reconnaissance est intégrée dans un processus de subordination de ces ouvriers : il est aussi le moyen d'instituer la domination par l'asymétrie des relations. À plusieurs reprises il m'a été donné d'observer des interactions

¹ Cette généralité a très souvent été vérifiée lors de mon séjour auprès des familles ouvrières.

entre ouvriers et supérieurs hiérarchiques et ainsi de préciser la manière avec laquelle ces derniers imposent la marque de l'autorité dans la vie des ouvriers et de leurs familles.

Le ton utilisé pour s'adresser aux ouvriers est très condescendant et moralisateur, ce qui les place de ce fait dans une relation infantilisante envers leurs supérieurs. Porteurs de l'autorité, détenteurs d'un discours légitimant normes et valeurs dominantes, ces derniers ont le monopole de la parole ; les ouvriers ne s'adressent à eux que pour répondre à leurs questions¹. Les interactions entre ouvriers et supérieurs montrent que l'autorité des supérieurs hiérarchiques ne s'exprime généralement pas par des invectives sévères mais plutôt sur un ton doux. Ceci ne signifie pas que les ordres donnés ne sont pas à respecter strictement mais plutôt qu'ils sont énoncés sans véhémence.

La photo suivante a été prise sur le mur d'un collège dont la construction a été financée et organisée par une des compagnies enquêtées. Bien que l'illustration qu'elle désigne ne s'adresse pas directement aux ouvriers mais à leurs enfants, elle sert ici le propos. En effet, le geste de la main de l'institutrice qui affirme sa place et son savoir, ainsi que sa posture à la fois ferme et douce, debout devant les écoliers dociles, sont très représentatifs de l'esprit de l'autorité qui prévaut dans les plantations.

¹ Étant donné ma qualité de novice dans la plantation, étrangère de surcroît, les dirigeants et employés utilisaient aussi avec moi ce ton infantilisant qui rappelle celui employé pour s'adresser à quelqu'un dont on pense que ses capacités à comprendre sont limitées.



Illustration 9 : « L'école est le centre de la culture », fresque d'un collège de plantation

Cette affirmation nécessite cependant d'être considérée avec nuance : il existe un cadre strict définissant les règles de vie et de travail auquel les ouvriers et leurs familles doivent se plier, ainsi que des incitations visant à orienter leurs comportements. Autant que faire se peut, un ton doux et moralisateur est de mise lorsque les dirigeants et les employés de l'administration s'adressent aux ouvriers. La « violence douce » qui caractérise le gouvernement des ouvriers dans les plantations à partir des années 1930 (voir chapitre I, partie A.2) est toujours présente à l'heure actuelle. Le recours à la violence et l'imposition autoritaire d'une décision sont marginaux et laissent place à une expression beaucoup plus symbolique et insidieuse de la violence.

Dans les quelques cas d'ordres formels relevés, les ouvriers n'ont d'autre choix que de se plier à l'autorité : à l'ordre qu'ils reçoivent, la réponse ne peut être que l'acceptation ou le départ. Dans l'impossibilité de se faire entendre (pas de *voice*) la seule alternative possible est la démission (*exit*), (Hirschman, 1970). Par exemple, la direction peut disposer des ouvriers et choisir leur lieu de vie et de travail sans aucune négociation possible. Ils peuvent être mutés d'un *estate* à l'autre en quelques semaines, afin d'adapter la répartition de la main d'œuvre aux besoins de la production. Les ouvriers ne peuvent pas refuser sans démissionner. Un

second exemple est celui de la participation financière à l'achat des outils de travail imposée aux récolteurs de régimes de palmier : la moitié du prix de leurs outils est amputée mensuellement sur le salaire jusqu'à ce que la dépense soit remboursée à la compagnie. Par contre, si un ouvrier vient à contester cette mesure, il lui est expliqué simplement qu'elle a pour objectif d'impliquer les récolteurs de régimes dans leur travail.

Les décisions ne sont pas toujours appliquées de manière si péremptoire, nous l'avons vu dans le cas de la négociation de certaines règles de vie. Des mesures d'incitation visant à orienter les comportements sont nombreuses et diverses. Elles témoignent de l'emprise implicite de la compagnie sur la vie intime des individus ; si les mesures citées précédemment sont plutôt de l'ordre de la discipline, appliquée de manière binaire (acceptation ou démission), celles-ci visent à l'obtention d'un optimum. Toutes sont sous-tendues par l'unique rationalité de la production agricole.

L'étude de quelques exemples concrets est un préalable pour discuter la différence entre ces deux modes de gouvernement. Outre la rémunération au rendement, incitation directe au travail, nous avons vu que les mesures orientant et modelant la vie des ouvriers sont pléthoriques et concernent aussi bien la vie au travail que la vie privée. Les comportements des ouvriers peuvent être orientés par les discours des dirigeants, par la présence d'infrastructures spécifiques et par des panneaux jalonnant les chemins de plantation.

Le slogan d'une des compagnies, que l'on retrouve inscrit sur de grands panneaux à l'entrée de chaque bureau de plantation et tel qu'il est présenté sur la photo suivante, mérite aussi attention : ces quatre mots ; « *Keamanan dan keselamatan kerja* », qui peuvent être traduits par « Sécurité et salut au travail » montre la centralité du travail mais aussi de la bienveillance mutuelle dans le discours des dirigeants envers les ouvriers.



Illustration 10 : « Sécurité et salut au travail » slogan d'une compagnie jalonnant la plantation

Ce slogan peut être interprété comme signifiant que le travail, c'est ce qui permet de s'en sortir, et il faut mettre tout son cœur à l'ouvrage. À la manière des entreprises paternalistes du XIXe siècle en France (Castel, 1995), l'engagement dans le travail est associé à des valeurs religieuses et de salut de soi. Le culte religieux est fortement présent dans la vie des ouvriers puisqu'un lieu de culte (généralement une mosquée) est construit dans chaque emplacement d'habitations. Les ouvriers sont aussi incités à participer financièrement à son entretien : chaque jour de paie, un représentant de la compagnie, assis à côté du contremaître en chef qui distribue les salaires, est chargé de collecter les dons des ouvriers.

Dans une autre plantation située en zone de front pionnier, c'est en anglais que les préceptes de la compagnie sont explicités sur les panneaux, tel que l'illustre la photo suivante :



Illustration 11 : «Nos valeurs partagées : l'intégrité, une attitude positive, l'engagement, l'amélioration permanente, l'innovation, la loyauté », panneau de plantation portant les préceptes moraux d'une compagnie

Tous les ouvriers ne comprennent pas l'ensemble de ces préceptes, mais ils s'adressent cependant à l'ensemble des salariés de la plantation, explique un manager. Leur dimension morale est explicite, et porteuse des attentes de la hiérarchie, de l'esprit qu'elle souhaite insuffler aux travailleurs : après un siècle de conflits entre compagnies et ouvriers, la recherche d'un engagement où ces derniers font corps avec l'organisation, y adhèrent totalement, est fortement affichée. Ceci témoigne aussi de la volonté d'attacher les ouvriers en situation d'autonomie conquise.

Bien que ces mesures s'adressent à tous, elles sont exprimées dans une relation individualisée entre l'ouvrier et la hiérarchie : la personne en charge de la quête s'adresse en personne à chaque ouvrier ; les dirigeants, quand ils viennent dans les *pondok*, s'adressent collectivement aux ouvriers mais ils prennent aussi le temps de s'arrêter dans différentes maisons et de s'adresser à eux individuellement. Cette configuration des relations de pouvoir

est similaire à celle que propose Michel Foucault pour définir le pouvoir pastoral (Foucault, 2004) : il définit un art de prendre en charge les hommes à la fois individuellement et collectivement, qui devient une politique (et non un « art de gouverner ») à partir du moment où cet art devient une pratique calculée et réfléchie. Le passage par cette définition est nécessaire pour comprendre à quel point les pratiques de contrôle des plantations sont à la fois créatrices d'individualité et d'un sentiment d'appartenance communautaire, par un traitement à la fois équivalent pour tous et adapté à chacun. Cet aspect de la relation salariale va de pair avec les systèmes de punitions et de récompenses qui sont aussi autant de mesures incitatives ayant pour objectif d'orienter et de valoriser les comportements dans le sens d'une maximisation des performances au travail.

3) Les sanctions et récompenses

L'étude du système de récompenses et de punitions renforce l'idée que les mesures d'encadrement des ouvriers sont beaucoup plus incitatives que coercitives : les punitions sont peu sévères et rarement mobilisées, alors que les récompenses, individuelles, cherchent à renforcer le lien (et notamment l'engagement dans le temps) des salariés, sous couvert d'une morale religieuse et d'un salut par le travail.

Les punitions rappellent celles des écoliers ; par exemple, le manager d'une usine de transformation d'huile de palme, interrogé à ce sujet, explique qu'il existe un système graduel d'avertissements. Si un premier avertissement oral se montre inefficace, il est suivi d'une lettre d'avertissement (*surat perintah*) puis de lettres de réprimande (*surat teguran*) qui peuvent être au nombre de trois si le comportement de l'ouvrier (ou de sa famille) n'est toujours pas adéquat. Après trois lettres de réprimande, l'ouvrier peut être renvoyé. Il complète son explication en disant qu'il n'est jamais allé plus loin qu'une lettre d'avertissement, et qu'il s'arrête généralement aux avertissements oraux (notamment en ce qui concerne la tenue des jardins de *pondok*). Il lui est arrivé de donner des lettres de réprimande dans des cas où un ouvrier roule trop vite avec sa moto à proximité de l'usine, charge son téléphone portable sur un panneau électrique de l'usine, ne porte pas ses vêtements de sécurité. Ces avertissements minimisent les chances de promotion pour les HIP et sont sans grandes conséquences pour les SKU. Elles n'entraînent qu'exceptionnellement un renvoi : d'une manière générale, cette mesure est toujours évitée par la hiérarchie qui cherche plutôt un compromis conciliant pour régler un différend et ne pas attiser la critique et la rancœur

ouvrières. Plutôt que de renvoyer un ouvrier dont le comportement laisse à désirer, les supérieurs utilisent des voies détournées en essayant de le pousser à la démission (en le mutant dans des zones de production très isolées par exemple).

Les récompenses sont des mesures incitatives qui renforcent le lien entre les ouvriers et la compagnie de manière individuelle. Certaines ont pour objectif de valoriser l'engagement à long terme. C'est le cas des primes d'ancienneté : après vingt-cinq ans puis trente ans d'ancienneté, un ouvrier reçoit un mois de salaire supplémentaire et une horloge portant le logo de la compagnie. D'autres récompenses sont en lien avec l'idée de salut par le travail renforcée par la morale religieuse, tel qu'il est mentionné dans la partie précédente. Par exemple dans la plantation de L., chaque année, quatre salariés permanents de niveau SKU ou HIP sont choisis sur les bases de leur sérieux au travail et de leur engagement dans la vie religieuse pour partir en pèlerinage à la Mecque aux frais de la compagnie.

Les augmentations de salaire sont aussi des formes de récompenses individualisées et individualisantes, qui concernent en plus forte proportion les salariés mensualisés HIP. Chaque année, 25% d'entre eux bénéficient d'une revalorisation de leur grade dans l'échelle des salaires. À l'inverse, les salariés journaliers sont rarement promus au grade de HIP ; bien que quelques cas m'aient été rapportés, les discours des SKU montrent qu'ils ne sont pas dans l'attente de ce type de promotion.

Ces mesures présentées comme récompensant des qualités au travail sont autant de moyens de créer de l'attachement, voire de la subordination comme c'est le cas du salaire au rendement (développé dans le chapitre IV). Michel Lallement explique comment historiquement en Europe le passage du salaire à la tâche au salaire au rendement (aussi observé dans les plantations, entre la phase de mise en place et la phase de production de routine) modèle une recomposition des relations sociales de travail :

« Avec le salaire au rendement, l'autonomie ouvrière s'étiole et la subordination s'institutionnalise » (Lallement, 2007 : 152).

En effet, alors que ce système peut laisser entendre à chacun qu'il porte en lui les moyens de son succès économique, les conditions de ce succès sont imposées par les supérieurs qui définissent les seuils à atteindre et les niveaux des primes. Dans les plantations aussi, alors que les ouvriers peuvent se figurer une projection individuelle de leur réussite, des mécanismes plus puissants et insidieux définissent les limites de cette projection.

Ces différentes illustrations des mesures incitatives renseignent sur le lien salarial et sur le contenu associé à la valeur travail. Les politiques de contrôle sont sous-tendues par une rationalité productiviste ; la vie privée des ouvriers est incluse dans cette rationalité et en ce sens la composante paternaliste des compagnies de plantation est toujours présente. La valeur travail est centrale dans cette rationalité, corrélée au religieux. Le travail, comme l'assiduité au culte, sont les voies du salut. Les moyens de maximisation de l'efficacité du travail sont discursifs (véhiculés par les propos des représentants de l'autorité ou par des panneaux) ou directs (primes de rendement, sanctions et récompenses). L'autorité est fortement présente en ce sens que les ouvriers obéissent à un système prédéfini par leurs supérieurs, mais le ton autoritaire n'est pas de mise : les sanctions sont rarement mobilisées, peu de mesures coercitives sont à l'œuvre et les discours sont moralisateurs plutôt que péremptoirs.

C - L'accès au crédit comme stratégie de contrôle

Les pratiques de crédit structurent fréquemment les relations de subordination ; elles forgent concrètement la dépendance des emprunteurs dans une perspective à plus ou moins long terme (Morice, 2007). Dans les plantations, qu'il s'agisse de plantations d'héritage colonial ou de plantations récentes, des coopératives chapeautées par les compagnies et proposant plusieurs formes de crédit aux familles ouvrières sont le lieu de ces stratégies d'attachement. Des prêts financiers sont proposés aux ouvriers, pour partie exclus des systèmes bancaires, ainsi que des formes plus spécifiques de prêts à la consommation alimentaire. Dans les plantations où les ouvriers connaissent des trajectoires d'ascension sociale et où les taux de turn-over peuvent être problématiques pour les dirigeants, le fonctionnement de ces structures est beaucoup plus performant. Ceci traduit l'investissement plus important de ces derniers dans le succès des stratégies d'attachement.

1) Les coopératives d'épargne et de crédit

Toutes les plantations visitées lors de l'enquête de terrain comportent une coopérative d'épargne et de crédit (à l'exception de la plantation de Kalimantan où la mise en place de cette structure était encore en projet) et en proposent les services à l'ensemble des salariés : ouvriers, employés de l'administration et même directeurs s'ils le souhaitent. Cette forme de service financier a été mise en place par les compagnies de plantation à partir des années 1990. Son apparition tardive est à relier à l'émergence de la nécessité d'anticiper l'avenir à

laquelle sont confrontés les ouvriers après les années 1970, et donc au changement d'état du capitalisme de plantation. La vingtaine d'années qui sépare le nouveau rapport à l'autonomie de leur mise en place est le signe de l'adaptation progressive du système capitaliste face aux besoins nouveaux des ouvriers ainsi qu'aux problématiques de turn-over qui peuvent en découler.

Le fonctionnement des coopératives d'épargne et de crédit est ouvert à tous : tout salarié, s'il le souhaite, peut cotiser mensuellement. Il lui suffit de s'acquitter d'une somme initiale, généralement supérieure à celle versée ensuite mensuellement. À partir d'un certain temps de cotisation (généralement quelques années), il devient possible d'emprunter de l'argent à la coopérative. Les prêts sont réalisés sur la base d'un taux d'intérêt inférieur à ceux pratiqués par les banques. Les cotisations ou les remboursements des ouvriers¹ sont directement amputés de leur salaire mensuel ce qui assure le versement et limite les possibilités de défection en cas d'insatisfaction. Une coopérative offre le moyen d'accéder à des ressources financières mais aussi à une épargne. En effet, à l'âge de la retraite, les cotisations des ouvriers leur sont reversées.

Ces systèmes d'emprunt peuvent jouer un rôle primordial dans les stratégies d'accumulation des ouvriers. Par exemple, dans les régions où le désenclavement agricole atteint un stade avancé, la mise en vente d'une parcelle (et notamment d'une parcelle déjà plantée en palmiers) peut intéresser plusieurs acheteurs potentiels. Celui qui rassemble le plus rapidement les liquidités suffisantes en devient l'acquéreur. Le recours à un emprunt à la coopérative de crédit peut s'avérer décisif pour cela. Dans ce cas, c'est donc autant la disponibilité immédiate de liquidités, donc l'accès à un service que la durée du remboursement qui créent un attachement de l'ouvrier envers la compagnie. Dans la province de Sumatra Nord, la situation est différente : les ouvriers opèrent des emprunts productifs, mais cherchent aussi à avoir accès à des crédits pour rembourser d'autres dettes contractées ailleurs. Dans ces cas de précarité économique plus grande, et de recours à l'endettement comme pratique structurant la gestion du budget des familles, la dépendance économique envers la coopérative est plus prononcée.

¹ Les informations concernant les modalités de participation des employés de l'administration n'ont pas été discutées lors d'entretiens.

Le niveau de satisfaction de ce service n'est pas le même dans toutes les plantations visitées. C'est surtout le cas de la plantation de L. qui se démarque des autres. La coopérative réunit la quasi-totalité des salariés de la plantation, soit plus de 3 000 personnes. De nombreux ouvriers interrogés sur son fonctionnement se sont montrés insatisfaits : parmi les causes de ce mécontentement, la difficulté d'accéder à un emprunt. Selon eux, les staffs qui souhaitent contracter un crédit sont les premiers servis, alors qu'ils doivent quant à eux attendre plusieurs mois avant de voir leur requête aboutir. La mise en place de nombreuses coopératives de crédit plus petites par des groupes de salariés de la plantation (voir chapitre IV, partie C.2), donc de structures parallèles, traduit l'insatisfaction et appuie les dires des ouvriers. À l'inverse, les coopératives d'épargne et de crédit des autres plantations fonctionnent de manière satisfaisante selon les ouvriers.

Cette différence peut être interprétée à la lecture des résultats de la partie précédente : dans les plantations récentes, la question de la dépendance ouvrière est plus problématique pour les dirigeants. Proposer des services financiers performants et créant de la dépendance peut donc être lu comme une stratégie d'attachement des ouvriers et de limitation des départs. Cependant, la proposition de crédits comme solution aux démissions est une solution ambiguë à ce problème puisque nous avons vu qu'elle participe au développement des stratégies de capitalisation des familles ouvrières. À l'inverse, dans la plantation de L. où le contexte économique saturé renforce *de facto* la dépendance ouvrière, la qualité des services d'épargne et de crédit ne semble pas être un objectif phare des politiques tutélaires des dirigeants. Cette observation renforce une des conclusions du chapitre IV : quand l'autonomie des ouvriers est contrôlée et limitée par le contexte économique, les dirigeants des plantations peuvent proposer des conditions salariales limitées sans que cela n'impacte le taux de démission des salariés.

2) Les coopératives d'alimentation

Les coopératives d'alimentation, contrairement aux services d'épargne et de crédit, existaient sous des formes plus ou moins similaires lors du premier siècle de développement des plantations à Sumatra Nord. Elles se retrouvent aussi dans les systèmes de plantations d'autres pays d'Asie comme par exemple au Sri Lanka (Alawatage, 2009) ou d'Amérique Latine comme Robert Linhart le décrit au Brésil (Linhart, 1980). Elles pouvaient être gérées directement par les compagnies ou déléguées à des commerçants de la région. Les migrants

d'origine chinoise ont été les représentants de la petite bourgeoisie locale des périphéries de plantation à qui étaient préférentiellement confiée la gestion des épiceries où s'alimentaient les ouvriers (Bremen, 1990). Alors que la liberté d'entreprise des ouvriers était encore proscrite, ces commerces étaient les seuls lieux d'approvisionnement possibles. Aujourd'hui, de nombreux commerces ont été développés par les familles ouvrières ou par des villageois. Les coopératives d'alimentation ne sont donc plus aussi nécessaires qu'alors. Quatre des six plantations enquêtées en comportent cependant, c'est pourquoi leur étude présente un intérêt ici.

Les coopératives d'alimentation ont un fonctionnement assez simple : des produits de consommation de base sont proposés aux familles ouvrières. Il s'agit de denrées non périssables uniquement, afin de faciliter la gestion des stocks et l'approvisionnement : huile alimentaire, farine, sucre, sel, épices, savon, dentifrice, tabac sont les principaux produits qui y sont vendus. Les mères de famille viennent y chercher régulièrement ce dont elles ont besoin, mais ne règlent pas directement leurs achats. Tous les mois, le montant de leurs acquisitions est retranché du salaire de leur mari. Les tarifs pratiqués sont souvent inférieurs à ceux des épiceries locales tenues par des femmes d'ouvriers dans les *pondok*. Ce service est assez populaire, en témoignent les plaintes récurrentes des épicières de *pondok* qui expliquent que leurs ventes ont diminué drastiquement après l'ouverture d'une coopérative. Ce système de crédit à la consommation rentre donc en compétition directe avec les stratégies d'accumulation de certaines familles.

Ces structures proposent uniquement des crédits à court terme puisqu'ils sont automatiquement remboursés dans le mois suivant la consommation. Elles sont aussi associées à la possibilité de réduire les dépenses alimentaires puisque les prix pratiqués sont plus compétitifs que dans les autres commerces de proximité. La dépendance créée par ce système est moins prononcée que celle des coopératives d'épargne et de crédit, et leur présence témoigne de la volonté des dirigeants de proposer un cadre de vie confortable aux familles ouvrières afin de limiter leurs velléités de départ.

Toutes les plantations enquêtées ne proposaient pas cette catégorie de service tutélaire. Elle était absente des plantations de L. et de Riau. Dans la plantation de L., la coopérative d'alimentation, héritage de la période précédant le démantèlement des protections, a périclité lentement et les magasins implantés dans les *estates* de la plantation ont fermé un par un. Les

problèmes de gestion des approvisionnements et la concurrence des épicerie privées ont eu raison de sa présence, ce qui illustre ici encore la dégradation progressive des conditions salariales alors que les ouvriers sont fortement dépendants économiquement. Contrairement aux situations d'autonomie conquise où les dirigeants proposent des protections tutélaires très développées pour créer de l'attachement, les ouvriers de plantations anciennes sont économiquement dépendants de leur statut de salarié et les dirigeants peuvent se permettre un démantèlement des protections sans que cela n'ait pour eux de conséquences néfastes sur le turn-over.

Dans la plantation de Riau, des essais avortés d'implantation de coopératives d'alimentation ont eu lieu. Les ouvriers leur ont toujours préféré les petites épicerie privées des *pondok*, chez lesquelles, racontent-ils, ils bénéficient d'une plus grande souplesse dans le remboursement de leurs ardoises. Dans ce cas, il semble que ce soit le niveau de richesse des ouvriers qui leur autorise une consommation légèrement plus onéreuse dans un système plus flexible.

Proposer un service de proximité tel que l'accès à des biens de consommation courante n'est pas indispensable comme cela a pu l'être historiquement. Avec le développement de villages, de commerces, de moyens de transports et d'une société de consommation en périphérie des plantations, les familles ouvrières peuvent dorénavant subvenir à leurs besoins quotidiens de façon autonome. Si les compagnies de plantation mettent en œuvre les circuits de distribution interne que représentent les coopératives, cela semble découler de deux objectifs patronaux : dessiner un cadre de vie satisfaisant les ouvriers afin de maximiser leur bien-être et donc leur volonté de rester dans la plantation, et instaurer un système de démonétarisation de la consommation alimentaire qui tisse un lien d'attachement qui invisibilise l'endettement des familles.

D - Neutralisation du canal syndical

Les protections tutélaires ne sont pas les uniques modalités d'affirmation de l'autorité hiérarchique. Le fonctionnement syndical des plantations montre que ces structures ne sont aucunement des canaux possibles d'expression de la voie ouvrière.

Les syndicats ouvriers ont été des acteurs majeurs des revendications et des luttes sociales de Sumatra Nord entre 1945 et 1965. Après l'épisode sanglant de répression

communiste en 1965, et la mise en place d'un gouvernement autoritaire sous l'autorité du général Suharto, la liberté syndicale est abolie et une unique union de travailleurs est admise (voir chapitre I, partie C.2). Il s'agit du FBSI (*Federasi Buruh Seluruh Indonesia*, Fédération Ouvrière d'Indonésie) qui s'attache principalement à servir les intérêts nationaux, et dont les programmes s'articulent autour de problématiques de développement économique plutôt que de préoccupations proches des membres de la fédération (Ford, 2009 : 32). En 1998, la chute du général Suharto ne signe pas le retour immédiat du droit d'association et des libertés syndicales. Progressivement, de nouveaux syndicats sont créés, comme par exemple le SBM-SK (*Serikat Buruh Merdeka - Setia Kawan*, le Syndicat de la Libre Solidarité) qui prennent position dans la vie politique indonésienne, en rupture avec le FBSI, simple organisation socio-économique pendant les années de l'Ordre Nouveau (Ford, 2009 : 177-179).

Dans les plantations de Sumatra Nord, les ouvriers affiliés au PKI (*Partai Komunis Indonesia*, Partie Communiste Indonésien) ont été une des cibles principales de la violence du pogrom de 1965. Après un tel traumatisme, comment s'est recomposé l'engagement syndical des ouvriers de plantation ? Quel a été le rôle des compagnies dans la recomposition des dynamiques syndicales ? D'autre part, dans les plantations récentes, quelles sont ces dynamiques syndicales ?

Des entretiens menés avec des responsables syndicaux dans des plantations de Sumatra Nord ainsi que dans certaines des plantations récentes visitées (Riau et Bengkulu) ont fait ressortir deux rapports très différents des ouvriers aux syndicats : alors que les ouvriers qui connaissent une autonomie contrôlée, à Sumatra Nord, sont désillusionnés et n'accordent aucun crédit à ces structures, les ouvriers connaissant une autonomie conquise sont eux dans un rapport de revendication minimale, *via* les syndicats, étant donné que les conditions salariales dont ils bénéficient sont très développées. Dans chaque cas, et selon deux processus différents, le rôle des syndicats est minimisé voire neutralisé. L'expression d'une autonomie dans le cadre de la vie privée est autorisée par les dirigeants des compagnies, mais l'expression interne pour le changement social au sein de la compagnie est invalidée.

Dans la plantation de L., la grande majorité des ouvriers est affiliée au SPSI (*Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*, ou Syndicat des Travailleurs d'Indonésie), et un nombre plus minoritaire fait partie du SBSI (*Serikat Buruh Seluruh Indonesia*, le Syndicat des Ouvriers d'Indonésie, branche provinciale du FBSI). L'organisation de chaque syndicat est structurée

en un bureau (le *Pengurus Unit Kerja*) de trois employés de plantation élus par les responsables locaux (un représentant par *pondok*). Le bureau est en lien avec les niveaux supérieurs d'organisation du syndicat, à l'échelle du sub-district et de la province. Les responsables locaux sont théoriquement élus par les adhérents des *pondok*. En pratique, il m'a été rapporté plusieurs fois que certains représentants avaient été nommés par les membres du bureau, sous couvert d'une plus grande expérience ou d'un niveau d'éducation supérieur. Souvent, ces responsables locaux ne sont pas de simples ouvriers SKU mais un salarié de rang supérieur tel qu'un contremaître en chef ou un responsable administratif. Ces personnalités des *pondok* cumulent souvent les responsabilités : président de l'association de gestion de la mosquée, référent auprès du chef de village le plus proche, représentant local de la coopérative de crédit etc. Ce sont donc des membres charismatiques de la communauté ouvrière, et leur autorité peut être mise au service de la compagnie. C'est en ce sens que le mode de fonctionnement du syndicat invalide les requêtes des ouvriers. Le discours des représentants locaux des syndicats est surprenant pour l'interlocuteur occidental : ils commencent généralement par expliquer que le syndicat est une structure dont l'objectif est de protéger les intérêts des ouvriers si la compagnie en abuse, mais aussi de protéger les intérêts de la compagnie si les ouvriers en abusent. Selon eux, un syndicat est une organisation « neutre » (*netral*) au sein de laquelle les représentants ont pour mission de faire appliquer consciencieusement le règlement intérieur et le droit du travail. Quand je demandais ensuite aux interlocuteurs d'illustrer leurs propos par des exemples précis, ils abordaient nécessairement les abus de quelques ouvriers (retards, absences, oublis du matériel) avec lesquels il leur fallait dialoguer pour les remettre dans le droit chemin et faire en sorte que les dirigeants ne les renvoient pas. Quand je leur demandais ensuite d'illustrer la manière dont le syndicat pouvait s'interposer dans le cas où la compagnie abuse des intérêts des ouvriers, ils me citaient les négociations annuelles ayant lieu à l'échelle provinciale pour la réévaluation des salaires. La position « neutre » que revendiquent les représentants syndicaux présente un biais dès qu'ils explicitent les actions concrètes qu'ils mènent.

La majorité des ouvriers sont syndiqués, mais ceci est plutôt la conséquence d'un engagement *de facto* que d'une participation active. La cotisation mensuelle de 5 000 IDR (0.5% du salaire de base) est directement prélevée sur leur salaire si les ouvriers ne font pas la demande formelle de ne pas être membres du syndicat. Il n'y a pas de fonctionnement réellement collectif à l'échelle des adhérents. Pendant la période de cinq mois d'observation

participante dans la plantation de L., je n'ai jamais eu vent de l'organisation d'une quelconque réunion rassemblant les adhérents, ni vu de supports de communication écrite produits et distribués pour partager des opinions. L'adhésion à un syndicat est plus signe de conformisme social que réelle motivation à défendre des convictions ou faire valoir des revendications.

Les structures syndicales sont invalidées aux yeux des ouvriers qui considèrent qu'elles ne sont pas capables d'apporter de changement dans leur travail ou dans leur vie quotidienne. Je n'ai jamais rencontré d'adhérent qui pense le syndicat comme une structure permettant de défendre les intérêts des travailleurs et au sein de laquelle il est possible d'être actif. Plusieurs d'entre eux ont même exprimé devant moi le souhait de se désengager du syndicat. Cependant le prélèvement automatique de la cotisation implique de faire une annonce formelle de désengagement au bureau du syndicat. Ceci freine les ouvriers dans leur démarche de démission : ils se disent « timides » (*malu*) et n'osent pas affronter les membres du bureau du syndicat et se justifier devant eux.

Dans les situations d'autonomie contrôlée, la revendication potentiellement exprimée par voie syndicale est neutralisée par le contournement du principe d'élection démocratique. Des salariés acquis à la cause de la compagnie disposent de positions clés dans l'organisation syndicale et bloquent la communication. Il s'agit ici d'un mécanisme puissant d'étouffement de la contestation.

L'invalidation des syndicats a aussi été observée dans la plantation de Kalimantan et dans celle de M., selon d'autres modalités. Dans la plantation de Kalimantan, la compagnie a intégré des branches du SPSI du SBSI en 2005. En 2008, aucun des deux syndicats n'était plus présent. Le responsable du département des ressources humaines interrogé à ce sujet n'a pas justifié ceci clairement. Cependant, il détaille comment les syndicats ont été remplacés afin que les ouvriers aient toujours possibilité d'exprimer leurs revendications :

Question : « Maintenant qu'il n'y a plus de syndicat, quelles sont les possibilités pour les ouvriers de faire remonter des informations ou des revendications à la direction ? Y a-t-il des créneaux horaires prévus pour qu'ils viennent vous rencontrer par exemple ? »

Réponse : « Oh non, non. Voilà comment nous faisons. Dans chaque *estate* nous mettons une boîte à idées. Nous préparons une boîte à idées. Et régulièrement nous l'ouvrons. Ils l'ouvrent à l'*estate* puis ils nous l'envoient ici. Nous regardons quelles sont les remarques

principales. Ou sinon il arrive aussi que nous croisions untel de manière informelle. De manière non formelle. D'ailleurs la plupart du temps c'est comme ça que ça se passe. On se rencontre sur le chemin ou en mangeant à la cantine. On se rencontre et donc on discute : « Nous avons un problème comme ci comme ci comme ça ». Et si on se rend compte que c'est un problème qui concerne beaucoup d'ouvriers, on y répond. »

(Entretien n°182, employé du département des ressources humaines de la plantation de Kalimantan, 40 ans, 13 ans d'ancienneté).



Illustration 12 : La boîte à idées comme canal des revendications ouvrières dans la plantation de Kalimantan

Cet exemple illustre la toute-puissance des compagnies face aux régulations publiques du travail. Cette compagnie, qui emploie plusieurs milliers de salariés, peut ignorer le droit du travail : en effet, la présence d'un syndicat dans toute entreprise de plus de 10 salariés, obligatoire selon la loi n°2003/13 du droit du travail, est spoliée ici ouvertement.

Dans la plantation de M., un cas de figure particulier illustre la puissance de la compagnie dans le rapport de force aux ouvriers, bien que ceux-ci connaissent des trajectoires d'ascension sociale marquée. En 2007, une grève a été déclarée par le SBSI pour obtenir une

révision des salaires. Plus de 800 ouvriers ont fait grève. Les dirigeants de la plantation, jugeant que « cette action allait par-delà le droit et n'était pas normale » ont licencié les ouvriers grévistes, et réembauché 800 nouvelles personnes.

Dans ce cas, c'est le marché du travail favorable qui a autorisé cette opération de licenciement massif. Il est très vraisemblable qu'elle ait pour conséquence une invalidation du syndicat.

Ces trois exemples témoignent de la capacité de neutralisation de la critique syndicale par les compagnies de plantation. Le moteur du changement d'état du capitalisme de plantation analysé dans la partie précédente de la thèse a été l'autonomisation des familles ouvrières dans le cadre de leur vie privée ; si les possibilités de développer cette autonomie par des stratégies d'accumulation ont été librement accordées, les moyens d'une innovation sociale interne à l'organisation du travail par les ouvriers ont quant à eux été écrasés.

Toutes les compagnies de plantation n'ont pas procédé au démantèlement direct des forces syndicales. Dans deux des études de cas, celle de Riau et celle de Bengkulu, les structures syndicales sont établies et les entretiens avec les responsables n'ont pas mis en avant de dérives telles que celles présentées dans la partie précédente. Cependant, l'étude des revendications sociales portées par les syndicats montre que ces derniers ne sont porteurs que d'une critique minimale.

En effet, les conditions salariales dont bénéficient les ouvriers sont très développées, qu'il s'agisse du niveau de rémunération ou de la qualité des protections tutélaires. Les revendications portées par les responsables syndicaux sont alors d'une importance mineure : elles concernent le retard des bus qui transportent les enfants à l'école, les méfaits des fumées d'usines de transformation qui salissent le linge qui sèche, ou encore le besoin de porter des bottes en caoutchouc pendant les heures de travail.

Qu'il y ait au sein des compagnies de plantation une réelle volonté de neutraliser les forces syndicales ou non, le poids de la revendication interne est toujours minimal. Des mécanismes différents ont pour conséquence d'invalider les possibilités d'expression des ouvriers dans le cadre de leur engagement dans le capitalisme. Ceci contraste fortement avec le niveau d'initiative personnelle nécessaire à chacun pour construire des stratégies de capitalisation de manière autonome en dehors du cadre du travail salarié. Cette dichotomie

forte est reprise et discutée dans le chapitre suivant pour comprendre le rapport des ouvriers à l'ordre établi et les représentations sociales associées.

E - Les programmes sociaux comme modalité de contrôle des périphéries

Un dernier aspect du mode d'imposition du contrôle social des compagnies de plantation est celui des programmes sociaux mis en œuvre localement. Bien que ces programmes n'aient pas pour cible directe les familles ouvrières, ils participent à la construction d'une image positive des compagnies à laquelle une critique peut être difficilement adressée. C'est pourquoi malgré le caractère périphérique de ces mesures par rapport aux tutelles présentées précédemment, j'ai choisi de les exposer ici.

Depuis les années 2000, toutes les compagnies investissent dans des programmes de développement social local, organisés dans le département de gestion de la « Corporate Social Responsibility » (CSR) ou « Responsabilité Sociale des Entreprises » (RSE). Les programmes de « Community Development » inclus dans les activités de CSR, sont l'empreinte locale de la RSE sur les périphéries de plantations et les villages à proximité. Les compagnies ont l'obligation légale de dédier 1% de leurs bénéfices annuels à la RSE.

La RSE est le « projet managérial du développement durable » et elle en concrétise les préoccupations d'harmonisation du progrès social, de la préservation de l'environnement et du développement économique (Aggeri, 2006). Dans les plantations, les programmes de RSE ne concernent pas toujours directement les ouvriers (en tout cas ceux habitant en *pondok*) mais ils participent à asseoir la légitimité de la compagnie aux yeux de ces derniers. Béatrice Hibou, étudiant les programmes sociaux de certains pays tels que l'Angola, le Mexique, le Portugal ou Singapour, affirme :

« Ces programmes expriment une volonté d'apaiser les relations sociales, d'obtenir une sécurité dans l'ordre sociétal et, simultanément, témoignent d'une volonté de contrôle et de surveillance. L'orientation politique et sécuritaire, au double sens de ces termes, des programmes sociaux est le plus souvent reconnue : la sollicitude de l'État est indissociable de la dépendance qu'il crée. »
(Hibou, 2011 : 89)

De la même manière, les compagnies de plantation renforcent le contrôle local et la surveillance par le biais de la RSE, et cherchent à asseoir leur légitimité auprès des habitants

des périphéries de plantation et des ouvriers. Elles mettent en place des programmes de développement local des villages périphériques selon plusieurs modalités. Certaines mènent des projets collectifs : par exemple, les dirigeants de la plantation de Kalimantan œuvrent en priorité pour le développement agricole de la région. Ils organisent un système de subventions pour le développement de la production rizicole par les habitants des villages périphériques. Ainsi, ils limitent les problèmes de pauvreté et donc les problèmes sociaux potentiels, tout en s'assurant un approvisionnement local en riz.

D'autres sont versées dans le soutien aux initiatives individuelles autant que dans les projets collectifs. C'est le cas par exemple de la plantation de L. Outre le soutien à la rénovation de chemins ou la construction de puits et d'écoles, les programmes CD proposent des prêts sans intérêt pour des entrepreneurs de la région et des dons en nature pour les personnes les plus démunies de la région, comme par exemple un programme de reconstruction de maisons pour les personnes logeant dans des habitations vétustes.

La « volonté de contrôle et de surveillance » mais aussi la dépendance dont parle Béatrice Hibou s'expriment dans le cas de la RSE au sein de deux populations. La cible principale des programmes de RSE concerne les membres des communautés vivant en périphérie des plantations : familles ouvrières ou non, les habitants des villages sont touchés directement par ces mesures puisqu'ils bénéficient d'un soutien financier important de la part des compagnies. Les coordinateurs des programmes de RSE parcourent les environs de la plantation, rencontrent les responsables politiques, recensent les besoins des villageois et donc, en ce sens, acquièrent un savoir sur l'environnement économique et social qui est un pouvoir sur cet environnement, selon le sens que Michel Foucault donne au pouvoir-savoir : un pouvoir qui s'exerce plus qu'il ne se possède, ancré dans l'épaisseur de la société, un pouvoir qui produit du savoir et inversement (Foucault, 1975).

Indirectement ces programmes sociaux participent à la valorisation de l'image de la compagnie aux yeux des ouvriers et de leurs familles. Les programmes RSE n'ont pas une action directe sur les conditions de vie des familles ouvrières habitant en *pondok*. Cependant, ils renforcent la légitimité des compagnies car ils fournissent un argument positif par rapport à elles et viennent contraindre les possibilités de critique. D'ailleurs, plus que le fond des projets mis en œuvre, il est pertinent de considérer la manière dont ils sont repris dans une stratégie de communication pour consolider l'image positive de la compagnie.

Les programmes de RSE participent à la construction d'une représentation sociale, d'une perception particulière de la compagnie par ses salariés ou par les habitants qui la côtoient. Plus que le résultat et l'aboutissement des projets en tant que tels (et ce particulièrement pour les projets individuels) c'est la visibilité donnée à ces projets qui oriente la représentation que les ouvriers ou villageois ont de la compagnie. Par exemple, l'inauguration d'un nouveau projet est toujours l'occasion d'une cérémonie pompeuse et remarquée (clôturée par quelques morceaux de musique traditionnelle javanaise diffusée à haut volume par un disc-jockey local recruté pour l'occasion). De grandes banderoles colorées faisant état de l'avancée d'un projet ou de la nomination d'un habitant pour un programme particulier sont aussi disposées dans des lieux de passage afin d'assurer la reconnaissance de la bienveillance de la compagnie envers les villageois.

Conclusion

L'autonomisation économique des ouvriers n'exclut pas l'existence d'un lien de dépendance fort envers la compagnie. Il repose objectivement sur des technologies mises en œuvre pour asseoir la subordination ouvrière : habitat et services de proximité, dont notamment services d'épargne et de crédit, sont autant de structures instituant un lien de bienveillance autant que de dépendance entre les compagnies et les familles ouvrières. Ces technologies ne sont pas l'unique procédé de mise en dépendance des ouvriers. Il existe certains canaux plus subtils, qui reposent sur la mise en œuvre de l'autorité hiérarchique : le ton de mise pour la communication des supérieurs aux ouvriers n'est pas agressif mais plutôt incitateur, le système de récompenses est mis en avant et le système de sanctions rarement mobilisé. Bien que les supérieurs détiennent l'autorité, et, *in fine*, la capacité d'imposer leur volonté sur les ouvriers, ils ont recours pour cela à une attention infantilisante et moralisatrice. Le mode péremptoire n'est mobilisé qu'en dernier appel.

Les descriptions du cadre du contrôle des ouvriers et des interactions de ces derniers avec leurs supérieurs hiérarchiques montrent que ces mécanismes et ces dispositifs intègrent la possibilité de quelques négociations localement. Ces microrésistances, limitées, apparaissent plutôt comme des « lieux de ressourcement » autorisés, qui ne sont « ni des menaces directes pour le système ni des dysfonctionnements » (Hibou, 2011 : 34).

À ce stade de l'analyse, la dimension du contrôle social peut être relue au travers de la grille proposée par John Mc Carthy et discutée une première fois dans le chapitre I (Mc Carthy, 2006). Selon cet auteur, le contrôle social s'effectue dans les villages indonésiens par les manifestations locales de l'État, par l'ordre traditionnel (conseil de la coutume) et par les ordres institutionnels qui émergent des interactions et réciprocités des acteurs. Pendant la première période de l'histoire des plantations, à laquelle correspond l'idéaltype historique construit dans le chapitre II, le contrôle social passe uniquement par le canal de la compagnie : l'ordre traditionnel et les manifestations locales de l'État sont supplantés par les politiques de contrôle des ouvriers. Les ordres institutionnels entre acteurs sont aussi limités par l'absence de liberté d'entreprendre. Aujourd'hui, la situation est similaire en ce qui concerne le rôle de l'État et de la coutume dans le contrôle social des populations ouvrières : de ce côté, la puissance de la compagnie n'a pas été entachée. L'acceptation des règles de vie légitime l'existence des compagnies de plantation et illustre la subordination des ouvriers à

l'autorité de la compagnie. La partie II de la thèse montre que ce que l'auteur nomme « arrangements institutionnels » est dorénavant développé par l'octroi d'une autonomie nouvelle, et ce à partir des années 1970. Les compagnies ont donc su maintenir un cadre strict de contrôle de la vie domestique tout en autorisant les ouvriers à construire des stratégies d'épargne et d'investissement. L'autorité s'adresse individuellement à chaque membre du groupe ; le bon fonctionnement des activités productives passe par la constitution d'une communauté d'individus ayant intériorisé les règles et la discipline. Il se dégage ici une tension entre autonomie et dépendance nouvelle, apparue avec le changement d'état du capitalisme de plantation. Cette tension originale, associant dans la gestion des travailleurs un contrôle fort du travail et du lieu de vie à la liberté de constituer un pouvoir périphérique à ce contrôle afin de chercher des protections complémentaires, est constitutive du nouvel esprit du capitalisme de plantation.

Bien que les ouvriers soient nouvellement dotés d'une certaine autonomie d'action dans leur environnement immédiat, la compagnie exerce une emprise forte sur leur vie privée. Ils sont pris dans un système qui organise non seulement leurs heures de travail mais aussi le temps de la vie domestique et collective. L'autonomie des ouvriers n'est pas un acquis mais un construit, c'est ce que démontre l'analyse des expériences vécues des ouvriers. L'approche monographique des *pondok* souligne la difficulté de l'émancipation dans un tel cadre surveillé et contrôlé. Il ne suffit pas simplement d'être engagé dans des trajectoires d'accumulation pour se détacher de la compagnie. Le cadre de vie et le contrôle social associé créent de la dépendance.

Ce chapitre constitue une première étape dans la compréhension des logiques de l'engagement des ouvriers dans le capitalisme de plantation. Les compagnies offrent à ces derniers la possibilité d'expression de leur autonomie par des stratégies de capitalisation individuelles, tout en proposant un cadre de vie surveillé et contrôlé créateur de dépendance. La tension entre autonomie et dépendance qui se dégage de cette configuration est intégrée par les ouvriers qui s'engagent dans le capitalisme de plantation. Comment résolvent-ils cette tension ? Les justifications qu'ils ont de leur engagement mettent-elles en valeur l'aspect de l'autonomie nouvelle dont ils sont porteurs ? Quelles sont leurs représentations de la compagnie et de l'autorité hiérarchique ?

Cette première analyse du contrôle social nécessite donc d'être complétée par une étude des représentations qu'en ont les ouvriers. Elle amène à une réflexion sur la légitimation d'une compagnie et de la subordination associée par ses salariés et par ses ouvriers. Il existe des liens de dépendance examinés ici, qu'il s'agisse d'une dépendance par l'encadrement strict de la vie privée, la neutralisation des syndicats ou la mise en œuvre de programmes sociaux. Cette dépendance repose sur ce que Michel Foucault appelle des « douceurs insidieuses » (Foucault, 1975 : 360) et participe à la légitimation du système des plantations par les ouvriers. Il existe des différences de mise en œuvre de ces technologies entre les plantations, mais elles sont mineures et la forme du contrôle reste homogène. Cependant, l'intériorisation du contrôle et la légitimation de la subordination ne sont pas les mêmes dans les cas d'autonomie contrôlée et dans ceux d'autonomie conquise. Ces processus cognitifs de légitimation, au fondement de l'existence et de la stabilité du capitalisme de plantation, sont étudiés dans le chapitre suivant.

Chapitre VII : Les ressorts de l'intériorisation de l'autorité

L'octroi d'autonomie apporte un changement certain dans la vie des familles ouvrières par la possibilité d'utiliser librement leur revenu et de le faire fructifier par des investissements productifs hors du cadre de la plantation. Cependant, les observations du cadre de vie montrent que cette autonomie est en permanence contrainte puisque les supérieurs hiérarchiques ont toujours une mainmise forte sur la vie privée des ouvriers. Le cadre de vie très réglementé, les pratiques de surveillance et d'incitation, la neutralisation du canal syndical ou encore les services de crédits sont autant de mesures qui engendrent la dépendance des ouvriers. Le succès de ces pratiques est démontré par l'importante autodiscipline qui s'observe dans les communautés ouvrières, et la rare nécessité d'utiliser un ton péremptoire pour imposer un ordre ou une décision venus d'en haut.

L'approche monographique du chapitre VI permet donc de valider la première hypothèse formulée en introduction de cette dernière partie : le cadre de vie dans lequel évoluent les familles ouvrières est très structurant. L'autodiscipline observée est ancrée dans l'imposition de pratiques quotidiennes qui modèlent les possibilités d'expression d'une critique du capitalisme. Cette première approche de l'intériorisation de l'autorité par la définition des contours de la subordination est complétée dans ce chapitre par l'exploration des deux autres hypothèses, formulées en introduction de cette partie qui abordent les ressorts psychosociologiques de la légitimation du capitalisme de plantation.

Rappelons ces deux hypothèses : en postulant un lien entre représentations sociales, expériences vécues et contexte socio-économique, la première hypothèse suppose que les schèmes de l'intériorisation de l'autorité diffèrent entre autonomie contrôlée et autonomie conquise. Cependant, au regard des structures de contrôle détaillées dans le chapitre précédent, il est possible de la compléter. Que l'autonomie ouvrière soit contrôlée ou conquise, les familles acceptent le cadre rigide de la subordination dans lequel elles évoluent. Alors, bien que les représentations de ce cadre et donc de l'autorité puissent différer, elles

conduisent toutes deux à la légitimation de cette autorité puisque les ouvriers en acceptent les conditions.

La deuxième hypothèse formulée explore d'une manière plus générale les ressorts psychosociologiques de l'intériorisation de l'autorité : il peut y avoir des racines culturelles au respect de la hiérarchie, ou encore des déterminants sociaux à l'intégration de la soumission ouvrière, examinés par comparaison avec des études sur le travail ouvrier dans d'autres entreprises capitalistes.

Ces deux hypothèses articulent un questionnement plus général sur la nature de la légitimité de la domination ouvrière dans les plantations et cherchent à en traduire la complexité. De même que la tension entre autonomie et dépendance ne se résout pas uniquement autour de stratégies économiques, la légitimation de l'ordre établi par les familles ouvrières est un processus complexe. La problématisation qu'en fait Béatrice Hibou à propos de la légitimation d'un régime politique est adaptée au capitalisme de plantation et guide la réflexion proposée ici :

« La question qui se pose est moins celle de la légitimité (ou du défaut de légitimité) d'un gouvernement que celle de la nature de sa légitimité, ou, plus encore, des critères et des ressorts des processus complexes et hétérogènes de la légitimation » (Hibou, 2011 : 24).

Ce dernier chapitre propose d'élargir la réflexion amorcée dans le chapitre précédent sur les ressorts de la domination et de la soumission au capitalisme de plantation. Dans un premier temps, l'étude des représentations sociales qu'ont les familles ouvrières de la compagnie et du lien salarial montre que les ouvriers sous autonomie contrôlée ont une attitude déferente qui légitime fortement le pouvoir en place, alors que les ouvriers en trajectoires d'ascension sociale sont engagés dans un rapport instrumental au travail. Les perceptions qu'ont les supérieurs hiérarchiques des ouvriers diffèrent aussi dans les deux cas, ce qui vient confirmer la dichotomie des représentations. Leurs discours ne sont cependant pas entièrement distincts : tous comportent des éléments de légitimation des plantations en proposant des arguments de participation au bien commun. Dans un second temps, ce sont les ressorts culturels et sociaux de l'acceptation du pouvoir et de la soumission qui sont discutés : le caractère paternaliste de la société indonésienne, les conditions de socialisation au rapport salarial, la faculté d'une organisation capitaliste à créer de la soumission au travail sont les grandes thématiques abordées pour ouvrir la réflexion sur l'engagement ouvrier dans le capitalisme de plantation.

A - Subordination à l'ordre établi sous autonomie contrôlée

Les expériences vécues des ouvriers de plantation sont fonction de l'intensité de l'ascension sociale qu'ils connaissent, et du rapport au collectif qui en découle. Dans les plantations anciennes, l'ascension sociale est lente et incertaine, et le lien communautaire y est instrumentalisé en vue d'une maximisation de la réussite individuelle. La dépendance des ouvriers au travail salarié est forte, et la marque de l'émancipation majoritairement observée est le choix d'un habitat hors du *pondok* et non une démission. L'étude des représentations des ouvriers de plantations anciennes montre qu'ils sont dans un rapport de déférence et d'acceptation de la subordination qui légitime l'entreprise capitaliste. Les discours patronaux font ressortir que les représentants de l'autorité considèrent que l'attachement ouvrier n'est pas problématique. Ils ont des attitudes moralisatrices et culpabilisatrices envers les ouvriers qui, selon eux, peuvent ne s'en prendre qu'à eux-mêmes s'ils ont des difficultés économiques.

Les grandes plantations agro-industrielles sont implantées à Sumatra Nord depuis environ 150 ans ; les générations d'ouvriers qui s'y sont succédé ont connu un premier siècle de pauvreté mais aussi de contestations et de conflits qui marquaient le refus de la subordination totale aux compagnies de plantation. Depuis les années 1970, la situation des familles ouvrières a évolué vers une plus grande capacité d'autonomisation, une plus grande liberté d'action et d'entreprise, mais elles restent précarisées par un contexte économiquement saturé. Comment les ouvriers justifient-ils leur engagement dans une entreprise capitaliste qui ne satisfait pas leurs besoins sur le long terme ?

Le chapitre précédent montre que le lien hiérarchique, canal de l'autorité, n'est pas mobilisé de manière violente et coercitive comme il l'a été historiquement, mais qu'il porte une bienveillance paternaliste. Des discours et pancartes aux messages moralisateurs jalonnent les espaces de vie et les interactions entre ouvriers et supérieurs, et les représentants syndicaux sont acquis à la cause de la compagnie. Comment les familles ouvrières peuvent-elles alors avoir prise sur cette relation et élaborer une critique du système ?

James Scott dans son ouvrage *La domination et les arts de la résistance*, propose de renouveler les approches de l'étude de la résistance à la domination en s'intéressant à « l'infra-politique des dominés » définie par « l'ensemble des schèmes permettant de maquiller l'insubordination idéologique » (Scott, 2008 : 12). Les dominés doivent bien souvent faire face à la nécessité d'acquiescer publiquement devant les dominants, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'ils approuvent le discours public des dominants ; l'acquiescement peut être

une forme stratégique de protection de soi. À Sumatra Nord, l'acceptation des conditions de vie, justifiée par la nécessité économique, et la déférence envers la hiérarchie n'excluent pas une attitude critique envers la compagnie et l'autorité des dirigeants. Nous avons vu que la critique est minimale et n'entraîne en rien une mise en péril du système. Qu'en est-il du discours caché ?

La question de l'infrapolitique revient ici à se demander si cette déférence observée à l'égard de la hiérarchie est feinte et relayée dans l'intimité de la vie ouvrière par des pratiques et discours subalternes, ou bien à l'inverse si, en paraphrasant James Scott,

« ceux qui sont contraints par des situations de domination à feindre le port d'un masque se rendront un jour compte que leurs visages en viennent à épouser les contours de ce masque » (Scott, 2008 : 24) ?

En d'autres termes, la subordination produit-elle sa propre légitimité ou entraîne-t-elle la création d'un discours caché subalterne ? Pour répondre à cette interrogation, les discours des familles ouvrières sur leur cadre de vie et sur la compagnie de plantation constituent une source d'information pertinente. Rien de mieux que d'aller au plus près des ouvriers, dans les lieux de vie, suivant les préceptes de James Scott quand il affirme :

« (...) les subordonnés dans ces structures de domination à grande échelle ont une vie sociale assez développée en dehors du contrôle immédiat du dominant ; c'est dans ces endroits relativement abrités qu'une critique commune de la domination pourra en principe prendre corps. » (Scott, 2008 : 11)

Il faut cependant les appréhender en considérant le biais découlant du dispositif de collecte des discours. La présence d'une jeune sociologue européenne dans les *pondok* peut être l'objet de différentes projections de la part des personnes y habitant : alliée du pouvoir, relais de la critique ouvrière, journaliste, simple étudiante ? Sur le terrain, il était important de montrer ou d'affirmer subtilement que je ne faisais pas partie du groupe des dirigeants, que mon mode de vie différait du leur. Venir habiter en *pondok* sans climatisation ou laver le linge à la main est une affirmation de cela. Bien que l'observation participante soit un moyen de contextualiser les discours, de les recouper et de les confronter aux faits, la recherche d'un « texte caché » nécessite vigilance et rigueur pour éviter les écueils de la surinterprétation ou les risques de réponses construites en fonction de ce que l'interviewé pense être attendu par le sociologue.

Dans cette partie, les représentations qu'ont les familles ouvrières de leur cadre de vie, le caractère minimaliste des actes de résistance et l'absence de critiques autres qu'économiques laissent entendre une légitimation de l'organisation capitaliste et de la subordination à cette organisation. Le recours qu'a la majorité des ouvriers à la valorisation de l'organisation passée de la compagnie au regard de la situation présente permet de nuancer cette première affirmation : tout se passe comme si les familles ouvrières compensaient leur propre interdiction morale de critiquer la situation présente en encensant les conditions de vie d'autrefois, trouvant ainsi un exutoire à leurs angoisses face à l'avenir. C'est également ainsi que peut être interprétée la critique de l'instrumentalisation des échanges réciproques de la communauté ouvrière (voir chapitre IV, partie C.2) : comme des espaces d'expression de l'insatisfaction du présent et de la difficulté d'anticiper l'avenir qui détournent la critique du capitalisme. Les compagnies de plantation, valorisées pour le statut d'ouvrier permanent qu'elles offrent, ne sont pas l'objet d'une critique directe.

1) La perception du cadre de vie par les habitants des *pondok*

Au cours de l'année passée à visiter des plantations et des *pondok*, je n'ai pas constaté la remise en question de ce type d'habitation par des ouvriers. Le fait que les compagnies logent leurs salariés est une caractéristique générale de la relation salariale indonésienne, légitimée par le droit du travail. Dans la plantation, l'ensemble des salariés, dirigeants et dirigés, ont le droit d'être logés par la compagnie, et la majorité des employés de l'administration et des dirigeants en profite. Il s'agit dans tous les cas d'une prise en charge du logement et non pas du loyer : le refus d'habiter dans une des maisons de la compagnie n'est pas compensé par la prise en charge des frais d'habitation. Bien que les conditions de vie offertes aux employés de l'administration soient supérieures à celle des ouvriers, cette configuration illustre le caractère courant et accepté de ces pratiques. Cette empreinte de la compagnie dans la vie privée des salariés est partagée par tous depuis plusieurs générations. Le fait qu'il s'agisse d'un droit et non d'un devoir explique aussi l'absence de critique directe de ce mode de vie : du point de vue des dirigeants, habiter en *pondok* est une faveur et non pas un dû, ce qui, sous cet angle, signifie que les familles qui y habitent ont fait le choix de respecter les règles de vie. Même si cette décision correspond bien plus souvent à une nécessité qu'à un choix libre, il devient alors difficile de la critiquer ouvertement. De plus, les ouvriers sont généralement fils ou petits-fils d'ouvriers, et il en va de même pour leurs

femmes. Ils ont été socialisés à la vie en *pondok* depuis leur enfance ce qui favorise l'acceptation de ce cadre de vie.

En ce qui concerne les ouvriers, les différentes observations et paroles collectées au sujet des *pondok* mettent en avant que l'argument économique est souvent mis en avant dans la justification de l'acceptation de la vie en *pondok* et du cadre resserré de subordination qu'il représente. L'exemple suivant illustre la place de la rationalité économique dans l'acceptation du cadre de vie.

Lors de la première étude de cas, dans le *pondok* POM de la plantation de L., les familles se connaissaient peu avant de venir habiter dans ce complexe construit en 2008. En journée, les espaces communs sont plutôt déserts : les hommes sont à l'usine, ceux qui travaillent de nuit se reposent et les femmes restent à l'intérieur des maisons pour se protéger de la chaleur. Contrairement aux autres zones d'habitations ouvrières, la végétation est peu développée et il y a peu d'espaces ombragés pour se retrouver et discuter. Le premier mot qui venait à la bouche de l'ensemble des habitants pour parler de leur lieu de vie était *sunyi*, à savoir « calme, silencieux, quiet, ralenti, déserté, vide », qu'ils opposaient au caractère *ramai*, « gai, joyeux, animé » de la vie villageoise, et ce sans que je leur demande de qualifier leur environnement. Ce n'est pas la vie en *pondok* qui est critiquée là, mais le manque de relations amicales et de vie sociale entre les familles. Les habitants acceptent cependant ce cadre de vie pour les aspects pratiques : ils habitent près de l'usine où ils travaillent, l'eau et l'électricité sont subventionnées, la participation financière à l'entretien de la maison est faible (1% du salaire de base). De la même manière trois familles de l'échantillon de personnes rencontrées dans la plantation de L., possédant une maison par héritage familial, ont choisi d'habiter en *pondok* afin de louer leur bien ou de réduire les dépenses allouées au transport quotidien jusqu'au lieu de travail. L'argument économique prime sur celui du bien-être social et des relations de voisinage.

En ce qui concerne les aspects de surveillance permanente dont ils sont l'objet, les ouvriers sont généralement peu expansifs. Il m'est arrivé de rencontrer quelques femmes qui tournaient en dérision la rigueur des règles d'hygiène et les normes relatives à l'organisation de leur jardin, ou qui regrettaient la perte de leurs légumes après que le contremaître eut imposé de déterrer leur petit potager. D'une manière générale, ces remarques étaient rares et peu acerbes ; elles étaient plutôt de l'ordre de la moquerie qu'une critique affirmée.

Dans le contexte socio-économique régional marqué par le chômage, et où les franges basses de la population sont exclues des circuits bancaires, la possibilité de vivre en *pondok* est considérée comme un atout par rapport à l'échéance de la construction d'une maison : elle procure un sursis afin d'épargner dans des conditions de sécurité économique. L'arrivée de la retraite est une situation de rupture en ce sens qu'elle précipite le départ des *pondok*, mais la vie en *pondok* en tant que telle est vécue comme la chance de bénéficier de temps pour construire une situation indépendante. Pour les jeunes couples, ce système permet l'émancipation par rapport à la famille, en ce sens qu'ils peuvent quitter le domicile parental alors même qu'ils n'ont pas encore les moyens de posséder leur propre logement. Dans ce cas aussi, la rationalité économique prime ; elle est associée à la substitution des tutelles salariales aux tutelles de l'ordre traditionnel et familial.

L'accès à la propriété privée apparaît comme l'enjeu majeur de chaque famille et la réponse unanime face à la nécessité de compléter les protections découlant des conditions salariales, en prévision notamment de la retraite. Malgré la fourniture de protections, le système social indonésien n'a pas achevé de découplage entre sécurité et propriété privée. Les avantages dont bénéficient les salariés facilitent l'accession à la propriété, par rapport aux entrepreneurs indépendants de la région, confrontés aux mêmes problématiques mais exclus d'un quelconque système de garanties sociales. L'acceptation d'une vie sous surveillance dans les *pondok* est justifiée par la rationalité économique qui dicte le rapport stratégique à l'avenir des familles ouvrières.

2) Une infrapolitique minimale

Alors que le conflit est apparu comme le mode de régulation du capitalisme de plantation pendant le premier siècle de son développement, il est maintenant présent de manière très limitée voire inexistante dans les plantations. Les assauts, les revendications sociales, les luttes syndicales, les occupations illégales font dorénavant partie du passé. Parfois des ouvriers ou femmes d'ouvriers enfreignent le règlement, sans que cela n'apparaisse comme une mise en péril potentielle du système. Pour comprendre cette nouvelle critique, minimale, du capitalisme de plantation, deux aspects sont à distinguer.

D'une part, les inflexions au règlement qui peuvent entraîner sa redéfinition, telles qu'elles ont été étudiées dans le chapitre IV (partie C.3) : des pratiques de résistance non dissimulées aboutissant pour certaines à une recomposition de l'autonomie par un

relâchement du contrôle. D'autre part, d'autres comportements peuvent être interprétés comme des actes symboliques traduisant une critique de l'ordre établi et faire figure de schèmes d'une insubordination infrapolitique. L'exemple le plus pertinent pour illustrer cela est celui d'une famille qui laisse traîner des déchets dans les parties communes des *pondok*. Ces comportements sont non seulement anodins mais aussi peu répandus. À la force du contrôle les familles ouvrières répondent par des actions de résistance minimales. Au regard de cela, interrogeons-nous sur la présence d'un éventuel « discours caché » des familles ouvrières, qui consiste en « des propos, des gestes et des pratiques qui confirment, contredisent ou infléchissent, hors de la scène, ce qui transparaissait dans le texte public » (Scott, 2008 : 19). Ce sont ces signes de la présence éventuelle d'un discours caché qui sont étudiés ici, puis appréhendés au regard des pratiques d'inflexion au règlement, afin d'interpréter le caractère déférent de l'attitude des familles ouvrières face aux dirigeants.

La paix sociale observée entre dirigeants et dirigés n'empêche pas les ouvriers d'exprimer les difficultés de leurs conditions économiques. Les expressions récurrentes qui traduisent cela sont : « Ici, le principe c'est, tu creuses un trou, tu rebouches le trou, tu creuses un trou, tu rebouches le trou ... » (*Di sini prinsipnya buat lobang tutup lobang, buat lobang tutup lobang*) en évoquant l'endettement permanent dans lequel la majorité des familles se trouve ; « La vie ici, c'est vraiment juste-juste, c'est ric-rac » (*Hidup di sini memang pas-pas saja*). Très souvent j'étais considérée comme une messagère potentielle envers la direction, et les ouvriers me disaient « Les salaires ne sont pas assez élevés ici, Mademoiselle, il faudrait augmenter les primes de rendement ... ».

D'une manière générale, les critiques directes de la compagnie sont rares, les discours des ouvriers que j'ai pu recueillir dans l'intimité de leurs habitations et hors du regard des supérieurs sont plutôt empreints de respect ou minimisent les injustices vécues. Les trois citations qui suivent sont typiques des remarques entendues pendant les périodes d'observation participante :

Citation 1 : « Cette compagnie ne serait rien sans les ouvriers, et les ouvriers ne seraient rien sans cette compagnie. »

(Réflexion d'un ouvrier récolteur lors d'une discussion collective, 50 ans, possédant une épicerie et habitant en *pondok*, plantation de L.)

Citation 2 : « Nous n'avons pas le droit de critiquer la compagnie ; si quelqu'un n'est pas content, il n'a qu'à partir. »

(Réflexion du chauffeur d'un manager, 28 ans, habitant en *pondok*, plantation de L.)

Citation 3 : « Elle est drôle cette compagnie, j'y comprends rien moi. On ne comprend pas toujours comment ça fonctionne. On dirait qu'elle ne veut pas toujours que ses employés puissent s'en sortir. »

(Discussion informelle avec l'employé en charge d'une maison pour invités où je logeais après qu'il eut appris que ses nombreuses heures supplémentaires ne seraient pas payées, 28 ans, plantation de L.).

Les deux premières citations témoignent de la reconnaissance que montrent les ouvriers envers la compagnie, en relation avec la valorisation du statut de salarié permanent dans un contexte régional difficile où le chômage et l'inactivité précarisent les trajectoires de nombreux habitants. La troisième citation est représentative d'un mode discursif très courant en Indonésie et ici chez les ouvriers, qui est celui du recours aux euphémismes. Ceci traduit une tendance très forte à minimiser les aspects négatifs et les difficultés impossibles à éluder. Cette figure de style utilisée par les dirigeants est aussi employée par les familles ouvrières pour minimiser le poids de la domination qui pèse sur leurs vies et la rendre acceptable. Le masque de déférence qu'elles portent en présence de dirigeants semble correspondre au visage qu'elles offrent à voir dans l'intimité, appuyant par là l'interprétation d'une intériorisation forte de l'autorité et de la subordination.

Il m'est arrivé de provoquer les interlocuteurs afin d'observer leurs réactions, en exprimant le fait que je trouvais certaines situations injustes, employant volontairement le mot « injuste » (*tidak adil*). Par exemple, j'affirmais que je trouvais injuste le fait que le prix des outils de travail soit en partie pris en charge par les ouvriers. Ces quelques tentatives m'ont permis de sentir que l'emploi de ce mot rendait les ouvriers mal à l'aise ; ils répondaient alors « Oui, c'est comme ça » (*Ya begitu lah*) d'un air gêné ou encore « Ce n'est pas bien grave » (*Tidak apa apa*). Autre illustration de l'acceptation des conditions de vie et de travail : la différence de rémunération qui existe entre les saigneurs d'hévéa et les récolteurs de régimes de palmier est frappante (voir chapitre IV, partie B.4). Ceci pourrait être dénoncé comme une injustice, les salaires des uns pouvant être jusqu'à deux fois supérieurs aux salaires des autres. Pourtant, les saigneurs se contentent de constater qu'ils sont plus pauvres que les récolteurs parce qu'ils n'ont pas eu la chance d'accéder à cet emploi, sans contester cela ni chercher à provoquer un changement par rapport à cela.

Ces situations et citations illustrent l'absence de remise en question des conditions de vie associées au statut d'ouvrier, malgré sa précarité économique. Certains se plaignent mais ne dénoncent pas la compagnie. On distingue une fatalité, une acceptation de l'infériorité sociale. « Voila, c'est ça, des gens pauvres » (*Itulah orang miskin*).

Un seul cas de manifestation ouvrière m'a été rapporté dans des plantations où prévaut le type de l'autonomie contrôlée : au début des années 2000, une conjoncture économique défavorable a poussé la direction de la plantation à envisager la réduction des primes de fin d'année. Une partie des ouvriers s'est alors rassemblée pour aller exprimer son mécontentement dans les enceintes du bureau central. Ils ont cassé vitres et portes à coup de jets de pierres, et ont maintenu leur mobilisation jusqu'à ce que les primes soient rétablies. Cette action collective montre la capacité de révolte des ouvriers devant l'aggravation de leur situation économique et non pas de résistance remettant en cause les fondements mêmes du système capitaliste dont ils font partie, ce qui appuie l'idée d'un primat de la rationalité économique dans le rapport au travail. Ce mouvement d'insurrection peut aussi illustrer une idée développée par James Scott qui veut que la contestation directe des subalternes tende vers une dénonciation des abus plus facilement qu'elle ne traduise une volonté première de transformation de l'idéologie dominante (Scott, 2008). Cette réflexion est renforcée par le recours au concept de normalité que Béatrice Hibou développe :

« On préfère souvent un système établi de domination dont on maîtrise les usages et connaît plus ou moins les façons d'en réduire les effets négatifs à un système nouveau, prétendument moins inégalitaire ou plus ouvert mais dont on ne contrôle ni les rouages ni les nouvelles règles. » (Hibou, 2011 : 33).

L'existence de mouvements de revendication (tel que celui de la manifestation contre la baisse des primes annuelles) met l'accent sur l'importance du bien-être économique dans l'acceptation de la domination, et montre qu'il existe un état d'équilibre entre le niveau de ressources et de protection obtenu en échange de la soumission à la compagnie. Cet état d'équilibre correspond à un seuil de tolérance minimal : l'engagement dans le capitalisme peut être remis en question dès lors que les bénéfices que tirent les ouvriers de leur soumission sont réduits et que leur avenir en est d'autant menacé.

3) Soumission et *hexis* corporelle

Après quatre générations de travailleurs se succédant dans les *pondok*, l'ensemble des micropratiques de pouvoir crée une atmosphère d'obéissance et de respect envers les supérieurs et la compagnie sans contestations ou revendications, qu'elles soient publiques ou cachées. L'intériorisation de l'autorité se traduit par l'intégration des valeurs du « bon ouvrier », leur incorporation selon des mécanismes d'apprentissage aboutissant à la concrétisation de l'autodiscipline (Chauvel, 2009). Ces processus ne se lisent donc pas uniquement dans les discours mais aussi dans les corps. L'intériorisation de l'autorité est révélée par l'observation des postures et de la gestuelle des ouvriers. À l'image des descriptions que Pierre Bourdieu fait de l'*hexis* corporelle des paysans du Béarn (Bourdieu, 2002), les ouvriers ont des attitudes et des comportements qui modèlent et traduisent leur soumission, et dont la perception constitue un *signum* social, un marqueur de leur infériorité intériorisée. L'acquiescement permanent face à des supérieurs ou toute autre personne qu'ils placent au-dessus d'eux dans la hiérarchie de la société ; les bras pendants le long du corps, les épaules rabaissées, le dos voûté et le regard soumis qui balaie le sol pendant que l'on s'adresse à eux ; la voix basse et hésitante quand ils répondent aux questions des contremaîtres ; les phrases empreintes d'une politesse exacerbée et ponctuées de « Monsieur » ou de « Madame » ; l'impossibilité pour eux de s'asseoir au même niveau que les supérieurs (toujours plus bas) ou de rester dans la même pièce qu'eux ; l'utilisation du mode passif pour parler d'eux (« *saya di pindah* » : on m'a fait déménager) : toutes ces aspects attestent d'une réelle incorporation de la norme hiérarchique et des règles de politesses associées, et d'un abandon de soi face à l'autorité de la compagnie.

Cette description éclaire les résultats du paragraphe précédent : les comportements des ouvriers montrent que l'intériorisation de l'autorité est effective : elle se traduit par des « techniques du corps », des « façons dont les hommes (...) savent se servir de leur corps » (Mauss, 1950 : 365) qui témoignent de sa profonde incorporation. Ainsi, il est cohérent que l'infra-politique soit réduite à un degré d'expression minimum.

4) La nostalgie d'un temps révolu comme critique détournée ?

La récurrence d'un aspect du discours des familles ouvrières mérite attention : il s'agit de leurs représentations de la compagnie telle qu'elle était « avant ». La mise en valeur du temps d'avant, la vision passéiste qui revient régulièrement dans les histoires et les

discussions correspondent-elles à une échappatoire discrète pour évacuer le besoin autocensuré de critiquer le présent ?

La dynamique d'insertion dans un modèle de consommation de masse associée à la précarisation du système de protection a engendré de nouvelles représentations de l'avenir ouvrier et de nouvelles pratiques associées. Les conditions de vie matérielles des familles ouvrières se sont améliorées depuis les années 1970 par le gain de la liberté d'entreprendre et le développement des possibilités de consommer ; à la simplicité de la vie au jour le jour fait maintenant place le dur labeur de l'épargne et de l'investissement dans un environnement économique difficile. Les ouvriers, leurs femmes, leurs parents expriment par un discours passéiste la nostalgie qu'ils ont de ce temps, de la période pendant laquelle les protections de la compagnie étaient plus fortes. Ils sont intarissables quand il s'agit de parler d' « avant » (*dulu*) : tout était mieux avant. Ils valorisent cette période de forte dépendance pendant laquelle l'avenir ne pesait pas telle une menace permanente. Les deux citations suivantes montrent comment ces représentations sont exprimées par les ouvriers :

« Avant la compagnie donnait plus aux ouvriers. Quand le riz était de mauvaise qualité, la compagnie le renvoyait et le changeait. Maintenant le riz est souvent de mauvaise qualité mais la compagnie laisse faire. Maintenant tout ce qu'on nous distribuait avant, le savon, l'huile, le piment, et tout ça, ça a été transformé en argent. Mais il est où cet argent ? (...) Et puis avant les examens de santé étaient très fréquents, et il y avait une voiture pour venir chercher les gens malades. Maintenant même quand on est malade, il ne se passe pas grand-chose ... »

(Entretien n°4, ouvrier retraité embauché en 1977 dans la plantation de L., 60 ans, maintenant salarié dans une fabrique de briques, habitant en village)

« Avant même avec douze enfants on pouvait s'en sortir. Maintenant les gens ont moins d'enfants et pourtant la vie est plus difficile. »

(Entretien n°26, contremaître et fils de contremaître travaillant depuis 1982 dans la plantation de L., 30 ans, possédant une épicerie et habitant en *pondok*)

Dans ces citations, c'est l'aspect sécurisant des tutelles qui est mis en valeur, plutôt que celui de l'autonomie actuelle, qui va de pair avec un endettement fort et la difficulté de construire l'avenir. Cela traduit une certaine peur du futur, incertain, opposée à la sécurité

d'antan, tout en confirmant ce qui a été montré dans le paragraphe précédent : la prise en charge d'une partie de la vie privée par la compagnie est acceptée et le lien de dépendance, objet de luttes pendant une centaine d'années, est maintenant un fait accepté.

La prise en charge des besoins de la vie quotidienne est assumée et revendiquée : comme causes de la difficulté à anticiper l'avenir, les ouvriers ne pointent pas du doigt le contexte économique saturé qui entrave les initiatives économiques. Ils sont plutôt sur un registre explicatif qui illustre leur vision de l'engagement dans le capitalisme : la prise en charge de leur vie privée apparaît comme normale et le démantèlement des conditions salariales dans les années 1970 est la cause de leur anxiété face à l'avenir.

Dorénavant, les conditions salariales sont moindres et le rapport au travail a évolué. Les horaires ont été aménagés pour permettre aux ouvriers de disposer de leurs après-midi pour leurs activités personnelles, comme cela est développé dans le chapitre IV, partie A.1. Les heures supplémentaires qui étaient proposées aux ouvriers ne sont plus envisagées, alors qu'auparavant la compagnie proposait des conditions de travail et de rémunération satisfaisantes. C'est ce que montre la citation suivante :

« Avant cette compagnie elle était tenue par des étrangers et c'était différent de maintenant. Les gens d'avant ils disaient comme ça : "Bon comment on fait pour que ces gens, on les fasse travailler mais qu'ils soient aussi contents, tranquilles, que leurs besoins soient remplis", Même si ça peut pas être ... 100%, les besoins des gens ici ils étaient comblés peut être à 80%. Parce que les remplir à 100%, on en était loin quand même. Mais avant les étrangers pensaient plus aux ouvriers, avant. Avant on était quoi ... des travailleurs. Avant ce qu'on appelle des heures supplémentaires, si on ne venait pas, on se faisait convoquer et le patron s'énervait sur nous. On se faisait appeler au bureau. Alors que maintenant si on veut chercher des heures sup y'en a pas. Avant même si on était juste ouvrier on pouvait travailler l'après-midi, souvent. L'assistant passait, ou le contremaître passait, ils nous donnaient du travail et si on ne voulait pas on se faisait appeler au bureau. Alors que maintenant, ils ne viennent jamais nous chercher. On ... comment dire ... si on veut travailler pour gagner assez, comment il faut faire maintenant ? C'est comme ça maintenant. »

(Entretien n°90, ouvrier récolteur à la retraite, 59 ans, fils d'ouvrier, né en *pondok* et recruté en 1985 dans la plantation de M.)

En réponse aux plaintes récurrentes de certaines personnes, il m'arrivait de faire remarquer aux ouvriers que leur vie matérielle s'était maintenant améliorée ; s'ils ne reçoivent plus de nourriture en guise de salaire, c'est qu'ils peuvent facilement se les procurer sur le marché local ; leur intérieur est bien plus meublé et chaque famille possède une, voire deux motos pour se déplacer. Face à ces considérations, ils expliquent que cette évolution s'est faite au détriment d'une certaine sécurité du fait des nombreux crédits contractés. Dans les discours, c'est bien la sécurité qui prévaut sur l'autonomie.

Cette critique détournée par l'emphasis mise sur le rapport au passé fait aussi écho aux critiques de l'injonction communautaire déjà relevées dans le chapitre IV (partie C.2). Le système d'échange réciproque et de solidarité est progressivement traversé de jeux de pouvoir : les logiques individuelles entrent en concurrence avec les logiques communautaires et les familles ouvrières sont à la fois auteurs et critiques de cette évolution qu'ils déplorent.

La vision idyllique du temps passé, et la critique des dérives individualistes au sein des échanges réciproques sont interprétés ici comme autant de formes déguisées de critique de leurs conditions de vie par les familles ouvrières. N'osant critiquer directement le statut d'ouvrier de plantation et la compagnie qui les emploie, il est plausible de penser que les

ouvriers compensent ceci par des critiques détournées, trouvant ainsi un exutoire à leurs ressentiments.

5) Discours moralisateurs des dirigeants

Les entretiens menés avec les supérieurs hiérarchiques avaient pour objectif de valider l'interprétation proposée des trajectoires ouvrières et de leur signification pour ces derniers. À la manière des représentations ouvrières, les discours des dirigeants diffèrent, qu'il s'agisse de situations d'autonomie contrôlée ou d'autonomie conquise. Dans les plantations de Sumatra Nord, la dépendance ouvrière et l'attitude déférente autorisent des comportements moralisateurs et des attitudes patronales culpabilisatrices. Les dirigeants n'invoquent pas le contexte économique difficile et sont plutôt dans un registre explicatif conjoncturel : si les familles ne s'en sortent pas, c'est qu'elles sont trop séduites par les démons de la consommation de masse. La pauvreté, et plus généralement la difficulté à construire un avenir, sont considérées comme la conséquence d'une incapacité à épargner. Les dirigeants pensent alors qu'il est de leur rôle d'éduquer les familles ouvrières afin de les aider à surmonter leurs difficultés économiques.

Alors que les employés de l'administration directement en contact avec les ouvriers entretiennent avec eux un rapport plutôt empathique (voir chapitre VI, partie A), les dirigeants n'ont pas toujours une vision aussi éclairée de leur situation. Selon eux, le prix du foncier est effectivement un frein aux départs en retraite dans de bonnes conditions, mais ils ne mesurent pas vraiment le niveau de saturation de l'environnement économique. Ils considèrent que par l'épargne et une consommation limitée les ouvriers ont toutes les clés en main pour s'en sortir.

Nous avons vu que le contexte économique précarise les trajectoires des familles ouvrières en autorisant le maintien des rémunérations à un niveau bas. Les dirigeants peuvent proposer des conditions salariales, renforçant ainsi la dépendance des familles ouvrières. Bien que les conditions salariales soient largement inférieures à celles distribuées dans les plantations récentes, les dirigeants les présentent dans leurs discours comme un élément central du bien commun auquel participent les compagnies. Ils considèrent en outre le consumérisme comme la cause des difficultés économiques des ouvriers et se donnent pour mission de les éduquer et de les aider à épargner.

Conscients des difficultés économiques des ouvriers, les directeurs et managers leur reprochent un consumérisme exagéré. Lors des visites de *pondok*, et ce notamment pendant le mois de Ramadan (qui précède le versement des primes de fin d'année et les fêtes de fin de jeûne) ils insistent sur la nécessité de ne pas trop dépenser en biens de consommation. Lors des entretiens, ils se plaignaient de la frénésie ouvrière face à tous les nouveaux produits disponibles sur le marché (notamment les motos et les téléphones portables) ainsi que de leur incapacité à penser à l'avenir et à économiser pour la retraite ou les études des enfants.

En parallèle à leurs mises en garde répétées quant à la nécessité de l'épargne et d'une attitude prévoyante, les dirigeants n'en admettent pas les conséquences : c'est ainsi que, contrairement aux représentants de l'autorité présents sur le terrain (contremaîtres en chef et responsables administratifs) ils dénoncent le manque d'attention au travail des ouvriers les plus engagés dans des initiatives productives extérieures ou les retards des ouvriers habitant en maison individuelle.

Le « discours public » des dirigeants (au sens que James Scott donne à ce terme) vient donc invalider toute idée de responsabilité de la compagnie par rapport aux difficultés économiques des ouvriers. Bien qu'ils aient conscience des difficultés économiques des ouvriers, ils n'en interrogent jamais les causes structurelles. Lors des entretiens, aucun de leurs propos n'est jamais venu entacher l'image de l'organisation pour laquelle ils travaillent. Bien au contraire, la légitimité qu'ils lui confèrent est forte, et peut influencer celle qui émane des discours des ouvriers. Ils insistent sur les services que les plantations rendent à la société indonésienne et aux populations ouvrières : création d'emplois, réduction de la pauvreté, participation aux exportations sont les arguments généraux qu'ils exposent. Ils mentionnent aussi le versement de salaires supérieurs au salaire minimum régional, la participation à l'éducation des enfants et la prise en charge médicale. Ils prennent comme point de comparaison le système public indonésien qu'ils ne manquent pas de dénigrer pour renforcer l'image positive qu'ils véhiculent de la compagnie pour laquelle ils travaillent. Dans un contexte régional et national difficile ils présentent les plantations comme des îlots de sécurité pour qui y est employé. La dimension paternaliste de l'encadrement est fortement valorisée dans les discours et constitue un élément de l'esprit contemporain de ce capitalisme de plantation.

De tous ces éléments se dégage le fait que les discours des ouvriers sont empreints de l'idée d'une acceptation forte de leur destinée, en contradiction avec leurs trajectoires de vie

qui montrent qu'ils ne sont pas dans l'attente passive d'une vie meilleure mais bien dans la construction de cette vie meilleure. Alors que je demandais à une ouvrière retraitée, qui venait de s'installer dans sa maison récemment construite, où elle se sentait le mieux, elle répondit : « *Al Hamdulillah*, au *pondok* ou à la maison, on est bien de partout. » Cette réponse illustre bien l'état d'esprit des ouvriers pour qui le fait d'avoir un toit est déjà une chance suffisante qu'ils accueillent avec reconnaissance, et masque l'effort des années d'épargne nécessaire pour construire cette maison.

La soumission à l'autorité apparaît alors comme la résultante de processus divers et complexes qui s'expriment selon plusieurs niveaux d'organisation. Tout d'abord, le statut d'ouvrier est un statut envié par les franges pauvres de la population de la région, qui sont autant des membres des familles des ouvriers que des personnes qu'ils côtoient dans leurs réseaux sociaux. Les ouvriers se considèrent comme privilégiés par rapport aux nombreuses personnes au statut précaire. Les recrutements sont rares, ce qui renforce la valorisation associée au statut ouvrier. De ceci découle l'acceptation des conditions de vie et une forte limitation des départs volontaires. Depuis longtemps, la politique de recrutement des ouvriers privilégie les enfants d'ouvriers (voir partie C.2 de ce chapitre), qui ont donc été socialisés depuis leur enfance à la vie en plantation et en *pondok*. Le contact prolongé avec l'organisation capitaliste et le mode de vie associé depuis la période de socialisation primaire participe aussi à expliquer la difficulté à remettre en question le cadre de vie dans lequel les ouvriers ont grandi. De plus, la mise en œuvre du contrôle, développée dans le chapitre précédent, se fait par des mesures incitatives, des discours moralisateurs, la possibilité de négociation, autant de mesures témoignant d'une autorité douce et insidieuse, contre laquelle il est plus difficile de se révolter que dans des situations d'autorité forte et tranchée, coercitive.

D'autre part, l'histoire de la région laisse aussi penser que certains événements révèlent l'acceptation des conditions de vie. Les massacres des ouvriers affiliés au parti communiste PKI en 1965 ont été importants dans les plantations de Sumatra Nord, et cet épisode sanglant a fortement marqué l'ensemble de la population indonésienne¹ et notamment les ouvriers de plantation. Lors des enquêtes, personne n'a jamais abordé ce sujet sans y être

¹ Pendant les trente années de dictature qui ont suivi le pogrom, cet épisode de l'histoire a été censuré de la vie publique indonésienne : médias, historiens, poètes etc. avaient l'interdiction de l'aborder. Il représente encore aujourd'hui un traumatisme fort et un sujet de conversation tabou.

invité et une seule personne a accepté d'en parler ouvertement. Il s'agit d'un contremaître à la retraite qui a décrit avec satisfaction comment la moitié des ouvriers de la plantation ont été massacrés. Le traumatisme que représente cet événement est un élément d'explication du fait que les revendications sociales collectives sont rares : évoquant un souvenir douloureux et la crainte de l'horreur, devenu tabou collectif, il étouffe les velléités de remise en question du système.

Enfin, l'étude des expériences vécues montre que le travail pour la compagnie n'est pour les ouvriers qu'une part de leur activité. Ils sont aussi absorbés par la recherche de sources de revenus complémentaires que par la tentative d'améliorer les conditions de travail. L'autonomie dont ils sont porteurs depuis les années 1970 ouvre une nouvelle voie de construction de l'avenir : le présent est difficile, mais chacun peut espérer mieux. Cet espoir est associé au temps de l'investissement en dehors des heures de travail, et non à la revendication pour améliorer le système salarié. Le travail d'ouvrier est un donné de l'existence, alors que dans l'entrepreneuriat, tout est à construire.

Dans les discours des ouvriers de Sumatra Nord, la critique du capitalisme est minimale alors que les facteurs de mécontentement sont réels et se traduisent par la difficulté d'anticiper l'avenir. Des mécanismes inhibent cette critique, tels que le poids de l'histoire, les modalités d'interactions avec les supérieurs hiérarchiques, la valorisation du statut d'ouvrier permanent régionalement. La valorisation forte du temps passé, ainsi que la critique de l'instrumentalisation communautaire des systèmes de réciprocité peuvent alors être interprétées comme des moyens détournés d'évacuer le ressentiment face à un avenir difficile, des formes de ressourcement pour accepter le quotidien.

L'assujettissement des ouvriers, leur soumission au travail et à la compagnie s'expliquent par un ensemble de facteurs contingents qui découlent à la fois d'une dimension historique (le pogrom de 1965), d'une dimension économique (le taux de chômage et d'inactivité régional) et d'une dimension sociale (le cadre de vie et l'organisation hiérarchique) ; ces facteurs ne font pas loi exclusivement, mais constituent un système de pression qui s'exerce puissamment sur les ouvriers et neutralise leur capacité de critique de la compagnie.

La reconnaissance, l'acceptation du sort, l'intériorisation de l'autorité, le primat de la recherche de sécurité sur celle d'autonomie, tels sont les critères de la légitimation des compagnies de Sumatra Nord sur lesquels repose la paix sociale. L'autonomie nouvelle des

ouvriers est non seulement associée à une relation salariale tutélaire mais elle la rend possible hors d'un rapport conflictuel. Les représentations ouvrières de leurs expériences vécues reposent sur des considérations structurelles : leur sort dépend de la compagnie, entité supérieure qui confère de la sécurité. Pour eux, la sécurité prime sur l'autonomie et de ce fait ils acceptent et légitiment l'autorité, et ne remettent pas en question leur dépendance à cette autorité. Alors que jusqu'en 1965 la critique des conditions de vie et de travail en plantation était fortement développée, elle opère un déplacement à partir des années 1970 vers une critique des rapports communautaires locaux et renforce ainsi le capitalisme de plantation.

B - Autonomie conquise et rapport instrumental au travail

Dans les plantations où prévaut le type de l'autonomie conquise, les représentations sociales de la vie en plantation sont très différentes : à des trajectoires de vie moins vulnérables correspond un registre de justification de l'engagement autre, qui conduit lui aussi à une acceptation de l'autorité tutélaire. La sécurité relevant du double statut d'entrepreneur et de salarié est associée à un rapport instrumental au travail : les ouvriers acceptent leur sort parce qu'ils savent qu'il est la voie d'une amélioration de leurs conditions de vie. La compétition entre ces deux sources de sécurité peut entraîner leur démission de la plantation : ici se situent les limites de l'intériorisation de l'autorité qui n'a plus prise sur l'ouvrier démissionnaire. Notons que ces ouvriers choisissent rarement d'habiter hors des *pondok* tout en poursuivant leur travail salarié, ce qui témoigne de leur acceptation d'un contrôle social fort.

Les différents entretiens menés en *pondok* ont révélé à plusieurs occasions des attitudes ou des discours montrant que ces familles considèrent leur rapport à la compagnie dans une logique d'accaparement : les tutelles de la compagnie sont un dû et tout ce qui est à prendre est bon à prendre. En relation avec cela, les discours des ouvriers sont très empreints d'individualisme : ils survalorisent l'entrepreneuriat par rapport au salariat et considèrent qu'ils ne doivent leur réussite qu'à eux-mêmes.

Les expériences vécues et les représentations sociales des ouvriers en voie d'autonomisation s'apparentent à celles des ouvriers étudiés par John Goldthorpe et son équipe dans *L'ouvrier de l'abondance* : ce livre expose une recherche mise en œuvre en Angleterre afin d'analyser le phénomène d'« embourgeoisement » de certains ouvriers connaissant un enrichissement certain par le travail dans des usines payant des salaires

supérieurs à la moyenne. L'enquête montre que les ouvriers de ces usines n'attendent aucun accomplissement personnel par le travail et qu'ils considèrent l'organisation du travail inefficace car elle les empêche de gagner autant qu'ils le souhaiteraient : pour eux, l'objectif premier du travail c'est de gagner de l'argent. C'est donc une conception instrumentale du travail qui guide leur engagement dans l'usine, et la solidarité de classe est faible. Les syndicats sont pour eux un canal de revendications économiques et non une organisation porteuse d'une mission historique. Ils ne se sentent cependant pas appartenir à une classe distincte de la classe ouvrière, et en ce sens la théorie de l'embourgeoisement est invalidée par cette recherche (Goldthorpe, 1972). Nous allons voir ici en quoi les représentations des ouvriers de plantations récentes présentent des similitudes avec celles des ouvriers de l'abondance.

Dans ces cas d'autonomie conquise pour lesquels l'attachement des ouvriers est plus problématique, le discours des représentants de l'autorité est plus empreint d'une bienveillance paternaliste, signifiant par là que l'attachement est pensé comme la résultante d'un encadrement rapproché.

1) Une logique d'accaparement des protections tutélaires

Dans le chapitre V, l'analyse du turn-over et des protections tutélaires mises en place dans les plantations récentes montre qu'en termes de négociations le rapport de force est favorable aux ouvriers. Les représentations que ces derniers ont de l'encadrement tutélaire sont corrélées à cela : ils montrent un certain degré d'exigence dans le rapport à la compagnie, et ils cherchent à profiter au maximum des possibilités qu'offre le statut d'ouvrier. L'intériorisation de l'autorité n'est pas ici signe de déférence mais découle plutôt d'une vision stratégique et intéressée. L'appartenance à une compagnie donne accès à une sécurité sociale à laquelle ils n'auraient pas accès autrement.

Nous avons vu que l'attachement à la compagnie est fonction du niveau de prise en charge tutélaire ; de nombreux ouvriers ont un revenu de leur exploitation agricole suffisant pour s'affranchir du statut de salarié mais choisissent de rester dans la compagnie s'ils sont satisfaits des conditions salariales. On observe une double stratégie de sécurisation relevant à la fois du salariat et de l'entrepreneuriat : une sécurisation de la famille pendant la vie active issue de la couverture sociale de la compagnie, et une sécurisation de l'avenir par l'entreprise

personnelle. C'est ainsi qu'un ouvrier justifie le choix d'un contremaître exploitant une cinquantaine d'hectares :

Question : « Et lui, à votre avis, pourquoi continue-t-il à travailler dans la plantation alors que son revenu doit être bien supérieur au salaire de contremaître, non ? »

Réponse : « Moi aussi je me suis posé la question ... quand on pense à ce qu'il doit gagner, pourquoi ... il a une cinquantaine d'hectares, il fait aussi de l'achat-vente de régimes ... en plus il emploie beaucoup de gens donc il doit gagner beaucoup d'argent, sûrement autant que le manager. Mais alors pourquoi est-ce qu'il reste ici ? Sa réponse, c'est « Je ne peux pas séparer la cacahuète de son enveloppe ». Il est ici depuis le début. En plus, s'il reste ici jusqu'à la fin de son contrat, jusqu'à ses 55 ans, il va toucher l'argent de la retraite ... ça c'est sûr. C'est peut-être ça qui rend son départ difficile. Et puis s'il est malade il peut aller à l'hôpital ; même s'il a sûrement les moyens de se payer l'hôpital, tant qu'il reste ici il ne paie rien. S'il est malade, si sa famille est malade, c'est la compagnie qui paie tout. »

(Entretien n°67, ouvrier de la plantation de Riau, 43 ans, travaillant aussi pour de petits planteurs et habitant en *pondok*).

La justification principale de l'attachement à la compagnie repose donc sur l'accès à une sécurité présente et future, dans le cadre de risques potentiels (santé) ou dans l'attente de gains financiers (versement des cotisations retraites). Cette stratégie témoigne de la capacité de projection dans le futur qu'ont les ouvriers : ils acceptent de s'engager dans un système contraignant et supportent l'autorité hiérarchique car ils savent que c'est ainsi qu'ils pourront surmonter les éventuels aléas de l'existence et maximiser leur sécurité. Ils investissent alors une partie de leur temps de travail dans une fonction pour laquelle ils reçoivent des consignes et des ordres, et ils exercent en parallèle ce rôle d'employeur dans leurs propres plantations.

De plus, les ouvriers de plantations récentes, pour qui l'arrivée de la retraite est porteuse de moins d'enjeux du fait d'un meilleur niveau de rémunération économique, ne cherchent pas à quitter le *pondok* avant d'y être contraints. La proportion de familles ouvrières habitant en *pondok*, présentée en tableau 23, avoisine les 100%, et se distingue des cas d'autonomie contrôlée où les ouvriers cherchent à sécuriser leur logement le plus rapidement

possible¹. Ces résultats appuient l'idée d'une logique d'accaparement ou encore d'utilisation maximale de la ressource accessible par les ouvriers en ascension sociale.

	Proportion d'ouvriers permanents habitant en <i>pondok</i>
Plantation de L.	43%
Plantation de Riau	97%
Plantation de Bengkulu	89%
Plantation de Kalimantan	100%

Tableau 23 : Proportion d'ouvriers habitant en *pondok* pour quatre des plantations enquêtées

La vie dans le cadre contraignant du *pondok*, sous le regard permanent du contremaître et de la hiérarchie n'apparaît pas comme une contrainte pour les familles ouvrières ; je n'ai noté aucune plainte ou critique par rapport à ce cadre de vie, mais des éléments de discours qui montrent qu'ils souhaitent profiter au maximum des avantages du statut de salarié. Certaines situations m'ont laissée comprendre que les familles pensaient qu'elles étaient en droit de recevoir un traitement favorable de la part de la compagnie, allant même jusqu'à faire preuve de mauvaise foi quant au traitement reçu. C'est ce que montre l'exemple suivant :

La trajectoire de capitalisation d'une famille comporte inévitablement des périodes d'emprunt productif qui peuvent se traduire par une situation débitrice envers la coopérative de crédit ou autre structure de crédit. D'autre part, mensuellement les ressources économiques sont gérées par un système d'endettement, identique à celui qui a été développé dans le chapitre IV (partie C.1) à propos des familles ouvrières de Sumatra Nord. Les femmes gardent le salaire de la compagnie pour les dépenses mensuelles, et les revenus complémentaires pour l'épargne, ce qui explique ce recours à l'endettement périodique. Les tentations de dépenses matérielles non productives peuvent aussi prendre le dessus et alourdir l'endettement. Certaines femmes l'expliquent en évoquant les conditions de rémunération de la plantation. C'est le cas de cette femme d'ouvrier-récolteur qui se plaint avec virulence de l'endettement des familles :

¹ Le tableau présente les résultats pour quatre des six plantations enquêtées. Les données collectées dans les autres plantations étaient partielles, c'est pourquoi elles ne sont pas présentées ici.

Elle : « Pour ce qui est du salaire de la plantation, je peux vous dire mon sentiment, c'est que ce n'est pas assez, vous savez. Si on regarde juste le revenu de la plantation, rien que pour la scolarisation des enfants ce n'est pas assez. Et puis en plus nos enfants vont bientôt rentrer au collège. Ce n'est vraiment pas suffisant. Et en plus nous avons déjà trois enfants. Non vraiment ce n'est pas suffisant. Vraiment, oui, si on n'a pas de terre... Alors que si on a de la terre bon ... mais quand même ce n'est vraiment pas assez... Le salaire de la plantation vraiment on peut dire que ce n'est pas assez. Juste 1.2 millions, on retranche ci, on retranche ça, sans compter la cotisation pour la coopérative ... Alors pour ce qui est de manger ... »

Relance : « Mais comment se fait-il alors que tout le monde ait une voire deux motos ici, des télé, des voitures téléguidées pour les enfants ... ? »

Elle : « Mais tout cela nous le payons à crédit. S'il n'y avait pas le crédit nous n'aurions pas tout ça. Mais par rapport au salaire de la plantation ... on n'est pas au pays des Dollars ici, ici on utilise des roupies (...) quand on demande quelque chose on nous le donne, mais on nous donne aussi un crédit ! »

(Entretien n°84, femme d'ouvrier de la plantation de Riau, 31 ans, possédant deux hectares de plantation et une épicerie, habitant en *pondok*).

L'emportement de cette femme envers les conditions de rémunération est d'autant plus surprenant que cette famille possède une plantation de deux hectares et un niveau de rémunération économique satisfaisant pour la région (cinq fois supérieur au salaire minimum provincial). Cette virulence se retrouve dans plusieurs entretiens des plantations récentes, alors que ceci n'était jamais arrivé pendant les cinq mois passés dans la plantation de L. où le niveau des protections tutélaires et de la rémunération est inférieur. Il y a donc ici l'idée de dû : tout en minimisant ce qu'ils obtiennent de la compagnie (1.2 millions ce n'est que le salaire de base) cette femme d'ouvrier évoque la compagnie comme cause de tous les maux des familles ouvrières.

Un autre exemple mérite d'être expliqué ici pour appuyer cette idée : dans la plantation de Bengkulu, j'ai rencontré un jeune couple d'ouvriers qui venaient d'être embauchés dans la plantation. Après quelques minutes d'entretiens, ils m'annonçaient qu'ils possédaient une plantation de trois hectares de palmier, achetée avant de se faire embaucher par la plantation, et que le choix d'un travail salarié n'avait d'autre objectif que d'améliorer

leurs connaissances de la culture du palmier à huile. Il y a bien là l'idée d'accepter une situation contraignante pour en retirer un bienfait dans un autre domaine, donc d'une instrumentalisation du travail salarié.

La relation qu'entretiennent les familles ouvrières avec la compagnie est donc beaucoup plus distanciée et critique, tout en étant dans le cas des plantations récentes aussi, acceptée. Les ouvriers sont exigeants sur le niveau de protections qu'ils retirent de leur engagement dans la plantation, et c'est en ce sens qu'il est possible de parler d'un rapport instrumental au travail. Des conditions économiques des familles ouvrières et leurs trajectoires d'ascension sociale rapide découlent une représentation de la compagnie comme ayant le devoir de combler les besoins des salariés dans un rapport instrumental au travail. En parallèle, les ouvriers considèrent principalement leur réussite sociale comme résultante d'un effort personnel.

2) Le primat de l'intérêt individuel

Les conditions d'enrichissement régulier des familles ouvrières de plantations récentes les positionnent dans des trajectoires de mobilité sociale forte, contrairement aux situations des familles des plantations de Sumatra Nord. La représentation de leurs trajectoires d'ascension sociale repose sur une conception morale de la réussite au travail comme résultante de l'effort personnel. Les entretiens conduits lors des études de plantations récentes ont mis en lumière une survalorisation de l'entreprise individuelle comme facteur de réussite et une vision méritocratique du succès. L'investissement personnel, qui comprend assiduité au travail de récolteur salarié et compétence dans l'entrepreneuriat est la donnée première mise en avant par les ouvriers, qu'ils soient jeunes ou en fin de carrière, en phase initiale ou avancée de capitalisation.

Il n'y a pas chez eux cette attitude déférente à la compagnie qui est prégnante dans les plantations de Sumatra Nord, mais au contraire des éléments de discours qui rappellent les oppositions « eux » et « nous » mises en avant par Richard Hoggart dans *La culture du pauvre* (Hoggart, 1957). « Nous », les ouvriers, ne pouvons réussir que grâce à nous. « Eux », les supérieurs hiérarchiques, les staffs, les dirigeants ne nous aident pas. C'est ce qu'exprime ce contremaître :

Question : « Est-ce que tout le monde a les moyens de se construire une maison à l'approche de la retraite ? »

Réponse : « C'est ce que je vous disais : les chances sont serrées. Ça ne dépend que de chacun ; si on veut s'organiser, dans cette compagnie quand on fait vraiment les choses, on peut espérer en tirer du profit. Regardez-moi, je suis parti de rien, j'ai été ouvrier pendant six ans, ensuite commis pendant quatorze ans, jusqu'à devenir contremaître. (...) J'ai quatre enfants, l'aîné étudie à l'université, tout cela ne dépend que de nous. Il faut mettre du cœur. En fait, c'est comme ça : ici nous n'avons aucune science, nous ne sommes que de la force de travail. On travaille dur, on n'est que des travailleurs alors que les gens qui nous dirigent, les staffs par exemple, ils ont déjà de l'éducation. Ils sont capables d'organiser les choses. C'est tout. Tout ne dépend que de nous seuls. »

(Entretien n°121, contremaître de la plantation de Bengkulu, 35 ans, possédant plantation et épicerie, habitant en *pondok*).

Derrière les paroles de ce contremaître, les thématiques de la solitude et de l'infériorité sociale ressortent : pour s'en sortir, on ne peut compter que sur soi-même, et même sur sa seule force physique. Contrairement aux staffs et dirigeants qui ont pu recevoir une éducation et possèdent un métier, les ouvriers considèrent qu'ils sont « bêtes » (*bodo*) et que leur acharnement au travail est le seul moyen possible pour « évoluer » (*maju*).

Les citations suivantes illustrent elles aussi la mise en exergue du travail et de la motivation individuelle comme moteur de la réussite sociale et économique, tout en appuyant l'idée que les compagnies ne sont pas disposées à faciliter la tâche des ouvriers qui cherchent à s'en sortir. Au regard du niveau de rémunération et de protections tutélaires distribuées, supérieures à Sumatra Nord, ces discours montrent qu'à la reconnaissance des ouvriers de plantations anciennes fait place ici l'exigence des ouvriers de plantations récentes (qui fait écho à l'exemple précédent de la femme dénonçant le faible niveau de rémunération).

Citation 1 : « Tout ne dépend que de nous. Vraiment, cette compagnie, elle calcule le salaire de base de manière à ce qu'on ait juste assez. (...) Plus on travaille et plus on travaille dur et plus notre salaire est élevé. (...) On nous donne du riz, il nous reste à penser aux épices pour l'accommoder. Tout ne dépend seulement que de nous. »

(Entretien n°127, ouvrier de la plantation de Kalimantan, 39 ans, possédant une épicerie, habitant en *pondok*).

Citation 2 : « Le problème de la retraite, ça dépend vraiment de comment chacun s'organise tout seul. C'est pour ça que je dis (...) tout dépend de nous seul. (...) Ici nous ne sommes que des ouvriers, notre capital c'est notre force. On n'est pas là pour apprendre la science, non. On est de la force de travail. Alors quand on est encore jeunes, on est encore en forme, ce qui veut dire que si on travaille bien on peut bien gagner notre vie. Mais il y a aussi des ouvriers qui ne sont pas comme ça. Il y en a qui sont encore jeunes mais dans leur manière de travailler on voit qu'ils ne pensent pas à l'avenir. Ah ... »

(Entretien n°117, ouvrier de Bengkulu, 54 ans, possédant une plantation de palmier et habitant en *pondok*).

Dans la seconde citation, cet ouvrier aborde le rapport stratégique à l'avenir comme un construit propre à chaque famille : on retrouve alors l'idée de « tactiques rationnelles » (déjà abordée dans la partie II) qui différencient les trajectoires des familles et dont l'acharnement au travail est une composante. Pour les ouvriers de plantations récentes, la réussite sociale est le résultat d'un accomplissement personnel et repose sur les compétences individuelles ; ils n'abordent pas dans la justification de leur réussite des facteurs structurels soulignant l'importance de l'environnement foncier et du statut d'ouvrier pour parvenir au succès. Pour appuyer cela, notons que, dans les conversations informelles, les personnes rencontrées abordaient rarement d'eux-mêmes le thème de la compagnie et de l'encadrement qui en résulte. La vie hors de la plantation était un sujet vers lequel les interlocuteurs s'engageaient plus naturellement. Parler de la plantation ou de la compagnie suscitait chez eux peu d'intérêt, alors qu'ils étaient beaucoup plus loquaces au sujet de leurs trajectoires d'ascension.

Le chapitre précédent (partie D) montre l'inadéquation des syndicats pour faire remonter des revendications à la direction du fait de leur neutralisation historique mais aussi des conditions salariales élevées. Ces organisations sont présentes, plutôt comme une obligation juridique qu'un réel outil de négociation. Les logiques d'instrumentalisation des ressources de la compagnie se retrouvent dans le fonctionnement syndical. L'extrait suivant de discours d'ouvrier représentant syndical à Bengkulu illustre ceci :

Question : « - Vous avez commencé à vous engager dans le syndicat à partir de 2008 alors que vous étiez déjà ouvrier depuis quinze ans. Comment cela se fait-il ?

Réponse : « - D'abord j'ai commencé à m'y intéresser, en premier ... si nous voulons vivre dans une compagnie n'est-ce pas, on travaille dans cette compagnie, et bien il faut plutôt suivre le règlement de la compagnie. Et deuxièmement, nous apprenons de cette organisation [le syndicat], voyez-vous. Peut-être qu'après ce travail je vais être à la retraite ou alors qui sait, je vais me faire jeter par la compagnie, je retourne dans mon village ... pour pouvoir trouver autre chose ailleurs. C'est pour apprendre hein ... oui ce qui est vrai c'est que c'est pour apprendre, c'est ça qui est vrai voyez-vous. Ce n'est pas juste pour la politique, c'est pour apprendre, pour me construire moi-même, quelque chose comme ça. »

(Entretien n°123, ouvrier responsable syndical de la plantation de Bengkulu, 45 ans, possédant une plantation de palmier et habitant en *pondok*).

Cet exemple est très explicite pour montrer combien l'intérêt individuel prime sur l'intérêt collectif, à la manière de ce qui a été mis en avant par l'étude des systèmes d'épargne. Le rapport instrumental au travail vient servir les attentes des ouvriers en termes de réussite individuelle ; la communauté ouvrière n'apparaît pas comme structurée et mue par la défense d'intérêts communs mais plutôt comme un regroupement d'individus aux trajectoires similaires. De la même manière que l'étude des systèmes d'épargne montre une individualisation croissante des pratiques (chapitre V, partie C.2), celle des syndicats montre une faible solidarité de classe.

Ces informations éclairent les raisons de la paix sociale observée dans les plantations récentes. D'une part, l'absence de critique sociale découle du fait que la condition d'ouvrier est, dans la hiérarchie des valeurs et des intérêts, inférieure à celle d'entrepreneur. Le compromis d'une vie encadrée mais permettant d'accéder à un statut social et économique supérieur semble tout à fait acceptable. Il n'y a pas de remise en question du côté intrusif de la surveillance et de la vie en *pondok* parce que l'attention des familles est portée ailleurs, plus loin, vers les projets d'exploitation foncière et d'études pour les enfants. Ici encore, les discours mettent en valeur la quête de sécurité et les aspects relatifs à l'autonomie apparaissent secondaires. L'intériorisation de l'autorité repose sur la considération d'un avenir meilleur ; elle en constitue un prérequis et c'est pourquoi elle est acceptée. D'autre part, l'espoir de l'ascension ou l'ascension en tant que telle, le niveau de rémunération et de

protections tutélaires ainsi que le primat de l'intérêt individuel sur l'intérêt partagé expliquent l'absence de motif collectif de revendication et la paix sociale observée dans les situations d'autonomie conquise.

Les ouvriers de plantations récentes sont-ils des « ouvriers de l'abondance » tels que John Goldthorpe les décrit ? On trouve de fortes similitudes entre les deux enquêtes : en premier lieu, une forte croissance économique dans les deux cas ; deuxièmement, une conception instrumentale du travail qui se traduit notamment par l'expression de revendications économiques. Dans les cas des ouvriers indonésiens, le pendant entrepreneurial de leur double activité est alors survalorisé par rapport au travail salarié. Ce qui les intéresse, ce n'est pas le travail d'ouvrier-récolteur, c'est ce à quoi il leur permet d'accéder et les capacités personnelles qu'ils développent. Troisièmement, le recours limité aux syndicats et la faible solidarité de classe sont aussi des aspects communs aux deux situations. Enfin, la question de l'intégration des ouvriers de plantation à une classe moyenne n'a pas été abordée pendant les entretiens. Elle nécessite une connaissance de ces classes moyennes que je n'avais pas et qui n'était pas centrale à cette recherche. De plus, il m'apparaît pertinent d'interroger cette intégration à l'échelle de plusieurs générations (et principalement celle des enfants d'ouvriers qui ont l'opportunité de faire des études supérieures). Bien que cette question reste en suspens, la comparaison des résultats de l'enquête à ceux de *L'ouvrier de l'abondance* montre des conséquences similaires de l'ascension sociale sur la configuration des liens sociaux et le rapport à l'engagement dans le capitalisme. Les nuances à apporter par rapport à cela découlent de la double activité et du fait que l'entrepreneuriat joue un rôle prépondérant dans l'enrichissement des ouvriers de plantation.

3) Autonomie conquise et morale paternaliste des dirigeants

Dans les situations d'autonomisation rapide, le caractère paternaliste de l'encadrement est plus appuyé dans les discours : la vision paternaliste du lien salarial est exacerbée, ainsi que la volonté de faire en sorte que chacun se sente chez soi dans la plantation. Les dirigeants insistent sur la nécessité d'un encadrement rapproché et personnalisé des ouvriers comme clé de l'attachement. Ils sont donc plus actifs dans leur volonté de construire un cadre satisfaisant pour les ouvriers qui, eux, sont concentrés sur leurs trajectoires individuelles.

Face à l'enrichissement rapide des familles ouvrières, les dirigeants ne peuvent que constater le changement sans aucune marge de manœuvre pour l'enrayer. Ainsi s'exprime un manager de plantation interrogé sur les grandes lignes de l'évolution des conditions de vie des ouvriers :

« À mon avis, le comportement des ouvriers est en train de changer. Ça se dégrade, ils sont plus dissipés. Ça vient peut-être de l'influence de ... de l'influence des technologies. Avant il n'y avait pas de télé, maintenant il y a la télé. Avant il n'y avait pas de téléphone portable, maintenant il y a des téléphones portables. (...) Ce que ça change, c'est que s'il y a des terres à vendre à W., les ouvriers d'ici avant ne le savaient pas forcément. Avant. Maintenant les gens sont au courant de tout ce qui se passe à W. et inversement parce qu'il y a les téléphones portables. (...) Les conséquences de tout cela sont très importantes. (...) Il y a des ouvriers qui ont leur propre plantation. À une petite échelle. Admettons qu'un ouvrier ait cinq hectares. Il suit le règlement de la plantation, (...) et il ne travaille que la moitié de la journée. Le reste du temps il travaille pour lui. C'est comme ça. Alors qu'avant ce n'était pas comme ça, il travaillait à 100% pour la compagnie. Avant la productivité était élevée, il se concentrait sur son travail. Maintenant ça ne marche plus comme ça. Maintenant ils ont tous d'autres activités. C'est ça l'effet négatif. »

(Entretien n°165, manager de la plantation de Riau, 46 ans, 20 ans d'ancienneté)

Quand je lui demande alors s'il ne serait pas possible de limiter les initiatives ouvrières afin de prévenir les problèmes qu'il aborde, il répond :

« La compagnie ne donne pas l'autorisation [d'entreprendre], mais elle n'interdit pas non plus. Parce que tous ces règlements découlent du gouvernement. Une compagnie ne peut pas interdire cela ... les ouvriers ont de l'argent, et la compagnie ne peut pas interdire les ouvriers de l'utiliser pour ce qu'ils veulent. N'importe où dans le monde il n'est pas possible de réglementer l'argent des gens »

(Entretien n°165, manager de la plantation de Riau, 46 ans, 20 ans d'ancienneté).

Cette réponse montre l'impossibilité des dirigeants à contrôler les activités des ouvriers et l'embarras qui en découle : à son affirmation, je réponds qu'il suffit de regarder la situation des employés de l'administration (qui eux ont interdiction formelle de cultiver du palmier à huile) pour illustrer la possibilité de réguler l'accès au foncier. L'autonomisation

rapide des ouvriers est une embûche réelle pour les dirigeants puisqu'elle représente une porte de sortie qu'ils ne peuvent contrôler. Un encadrement coercitif des trajectoires de capitalisation n'étant pas possible, les dirigeants insistent sur le caractère personnalisé de la relation qu'ils développent avec les ouvriers.

La tension entre attachement ouvrier et politique de contrôle, beaucoup plus problématique dans les cas d'abondance foncière, est une source d'interrogations et de réflexions pour les dirigeants et les managers. Selon eux, l'attachement ouvrier et la limitation du turn-over passent par la considération du bien-être des ouvriers, thème qui ne se retrouve pas dans les discours des dirigeants des plantations de Sumatra Nord.

L'extrait d'entretien suivant, outre son aspect « politiquement correct » qui peut entacher le discours, laisse sentir l'importance accordée à la relation avec les travailleurs hors du cadre du travail. Dans les plantations récentes, les tutelles sont déployées dans le sens d'une fourniture de services très complète, qui va de pair avec une attention particulière aux besoins des familles ouvrières. Aux yeux des dirigeants, le bien-être des ouvriers est central pour un fonctionnement efficace de l'entreprise capitaliste :

« Je pense que ... le plus grand atout ce sont les travailleurs. Ils sont le plus grand atout pour une compagnie en agronomie et plantations. Sans eux, bien sûr on ne peut pas produire. (...) Ceci est une opinion personnelle hein, ne la prenez pas comme une opinion de la compagnie. Parce que ... j'ai été manager aussi, avant d'avoir mon poste actuel. Et quand j'étais manager, dès que j'étais muté sur un nouvel *estate*, la première chose que je faisais c'était d'aller au *pondok*. Pendant le premier mois, j'allais enquêter et identifier ce qu'il fallait faire dans les *pondok*. Peut-être réparer les maisons, les équipements et tout. C'est ce que je faisais en premier. Ensuite j'allais sur le terrain. Je regardais ce qu'il manquait aux travailleurs pour augmenter leur production. Je m'assurais que c'était fait. Une fois que c'est fait, pendant le deuxième et le troisième mois, alors on regarde comment ces gens peuvent faire ce qu'on veut. Donc en premier je fais en sorte que mes gens soient à l'aise. Que ce soit des staffs ou des ouvriers. C'est le concept que j'explique à mes managers ici : il faut que vous mettiez vos staffs et vos ouvriers à l'aise. Comme ça ils ne viennent pas vous voir pour se plaindre de ci et de ça. Parce qu'une fois qu'ils sont installés, ils sont à l'aise, alors ils travaillent pour vous. Donc mon concept c'est « les gens travaillent pour moi, R., et pas pour moi le responsable des plantations de la province », et la même chose est valable pour eux. (...) Quand ils travaillent pour une personne, ils vont vraiment se passionner pour leur travail. Mais s'ils travaillent pour vous comme occupant un poste, ils vont seulement faire ce que vous leur demandez. »

(Entretien n°166, responsable des plantations de l'ensemble de la province de Riau, 50 ans, 10 ans d'ancienneté).

Ce responsable propose une représentation de la relation ouvrier / dirigeant très clairement fondée sur la connaissance réciproque des personnes en tant que personnes et non rattachées à une fonction ou une position dans la hiérarchie. Selon lui, la responsabilisation des ouvriers à leur travail passe donc par une relation personnelle et personnalisée, effectivement mise en œuvre (détaillée en chapitre VI, partie B).

Cet aspect se retrouve dans les discours de plusieurs managers de terrain, qui insistent sur l'importance qu'ils donnent au bien-être des ouvriers : ils mettent en place des mesures qui ont pour objectif de faire en sorte de développer un sentiment d'appropriation des lieux dans les *pondok*. C'est pourquoi l'un organise des ateliers de jardinage pour les femmes,

l'autre des concours de maisons fleuries, l'autre encore installe une bibliothèque pour les enfants des ouvriers. Pour réduire les défections volontaires d'ouvriers en voie d'autonomisation, les dirigeants insistent sur le bien-être et la reconnaissance de chacun. Leur discours est donc très différent de celui des dirigeants de plantations de Sumatra Nord, culpabilisateur et légitimant le capitalisme de plantation. Cependant, l'expression du bien commun qui découle de leurs discours est similaire à celle observée dans les entretiens menés dans les plantations de Sumatra Nord. Les plantations participent au développement économique du pays et à la réduction de la pauvreté par la création d'emplois. Plus localement, les plantations servent les intérêts des ouvriers et de leurs familles en proposant des services auxquels ils ne pourraient avoir accès autrement. Les compagnies de plantation sont aussi présentées comme des précurseurs, voire des substituts de l'État en ce qu'elles amorcent ou prennent en charge le développement d'infrastructures publiques telles que les routes dans les régions nouvellement colonisées. Les éléments de l'encadrement des ouvriers constituent donc de réels registres justificatifs pour les cadres des plantations et participent à la constitution d'un esprit du capitalisme de plantation.

Les différents éléments présentés dans cette partie montrent une relation entre les possibilités d'émancipation économique des ouvriers et leurs représentations du pouvoir, corrélée aussi à la vision qu'ont les dirigeants de l'encadrement idéal des ouvriers. Le tableau 24 en propose une synthèse :

	Trajectoires ouvrières	Attitudes et représentations ouvrières	Représentations des dirigeants
Autonomie contrôlée	Ascension sociale difficile	Déférence, justifications structurelles de l'autorité	Vision consumériste des comportements ouvriers qu'il faut aider à épargner.
Autonomie conquise	Ascension sociale rapide	Individualisme, justification de l'intériorisation de l'autorité par un rapport instrumental au travail	Représentation paternaliste du lien salarial, intérêt au bien-être des ouvriers

Tableau 24 : Trajectoires ouvrières et représentations associées

Quels que soient le contexte économique et le type de trajectoire des ouvriers, l'engagement dans le capitalisme de plantation implique une intériorisation de l'autorité, une soumission à la domination hiérarchique. Bien que les représentations sociales associées à cette subordination soient différentes, elles justifient et autorisent la soumission.

Les dirigeants dans leurs discours affirment régulièrement que certains ouvriers sont plus adaptés que d'autres au travail en plantation, et ce selon un critère ethnique : les Javanais sont plus adaptés que les autres à travailler en plantation. Cette affirmation récurrente soulève des questions plus larges sur les ressorts culturels ou sociaux de la soumission au travail qu'il convient d'aborder pour comprendre en quoi une réflexion sur le capitalisme de plantation en Indonésie peut ou non fonder une discussion sur le capitalisme agraire dans d'autres configurations et d'autres régions du monde.

À des environnements économiques et fonciers variables sont associées des trajectoires de vie et des représentations des expériences vécues différentes ainsi qu'une capacité d'autonomisation spécifique en résultant. En reprenant les définitions de l'attachement proposées en introduction, l'étude des représentations montre la dimension affective de l'attachement des ouvriers de plantations anciennes, et la dimension stratégique de ceux de plantations récentes. Les représentations des ouvriers reposent sur des considérations structurelles pour les unes, conjoncturelles pour les autres, et elles ont dans les deux cas un effet similaire : le lien de dépendance est accepté et intériorisé, ce qui confère la stabilité sociale observée dans l'ensemble des plantations. Le maintien du lien de dépendance est cependant plus problématique dans les plantations récentes, où le turn-over peut indiquer la fuite d'ouvriers et la déstabilisation du système. Le mode d'imposition du capitalisme de plantation régulé par le conflit jusque dans les années 1970 a bien fait place à une régulation par l'autonomie, qui inclut suffisamment de dépendance pour que l'entreprise capitaliste fonctionne.

C - L'intériorisation de l'autorité, ressorts culturels ou sociaux ?

L'étude des représentations ouvrières montre que les ressorts psychosociaux de l'intériorisation de l'autorité diffèrent en fonction des trajectoires de vie et de l'environnement économique et foncier dans lequel elles se déroulent. Bien qu'ils présentent des caractéristiques spécifiques de chaque type d'autonomie, ces ressorts psychosociaux fondent l'intériorisation de la soumission : qu'il s'agisse de situations d'ascension sociale rapide ou non, l'organisation capitaliste qu'est une plantation est productive parce que les ouvriers acceptent de se soumettre au travail et à l'autorité des supérieurs. Régulièrement, des discriminations ethniques sont formulées par les dirigeants pour expliquer les différences de qualité au travail qu'ils remarquent entre les ouvriers. Ces remarques, si récurrentes pendant une année d'observations et d'entretiens en plantation, amènent un questionnement plus

général sur les ressorts de la soumission : existe-t-il des facteurs historiques, culturels ou sociaux à la soumission ? Ou plus précisément : quelle est la part de chaque facteur dans la compréhension de la soumission ? Qu'entendre par « ressorts culturels » ? S'agit-il d'une simple racisation des processus sociaux ou peut-on lire derrière cela la construction historique de pratiques sociales propres à un contexte géographique, écologique, social particulier ? Les compagnies ont-elles créé la domination ou celle-ci correspond-elle à une adaptation de pratiques précapitalistes ?

Ce questionnement peut sembler surprenant et être taxé de culturaliste. Il serait peut-être même inapproprié dans le cadre d'une étude sur des trajectoires ouvrières en Europe. Cependant, le chercheur européen qui s'intéresse à la société indonésienne ne peut manquer d'être frappé par le caractère paternaliste des relations sociales dans l'ensemble de la société et par la déférence et le respect montrés à l'égard des personnes considérées comme socialement supérieures qui imprègnent l'ensemble de la vie sociale du pays. Il ne peut manquer de se questionner sur le rapport déférent à l'autorité qui s'observe quotidiennement dans le pays. C'est pourquoi j'ai ressenti le besoin de poursuivre la compréhension des ferments de l'autorité dans les plantations en abordant certains aspects de la culture javanaise et de la société indonésienne, et ainsi travailler sur des questions qui m'interpellent lors de chaque séjour en Indonésie.

Pour aborder ce questionnement, la première partie détaille les discours des dirigeants sur leurs préférences ethniques des travailleurs et fait ressortir que c'est le mode de socialisation au travail salarié, plus que l'ethnie, qui prime dans la compréhension de l'efficacité des travailleurs. Dans un deuxième temps, une réflexion sur le rapport à l'autorité traditionnelle dans les villages javanais permet de faire quelques parallèles avec le rapport déférent des ouvriers de plantations anciennes et l'obéissance des ouvriers de plantations récentes. Cependant, des comparaisons avec d'autres recherches abordant la question de la soumission ouvrière montrent, dans une troisième partie, les mécanismes d'instauration d'autodiscipline qui se développent progressivement par la soumission aux ordres dans le travail, interdisant alors des conclusions trop fermées sur ces questions et insistant sur la contingence de plusieurs facteurs explicatifs.

1) Socialisation au capitalisme de plantation

Si les dirigeants affirment régulièrement que les Javanais sont les Indonésiens les plus adaptés au travail dans les plantations, l'étude de leurs discours sur les différents ouvriers et sur les modes de recrutement montre que c'est plutôt le temps de la socialisation au travail salarié et à la vie en *pondok* qui explique le rapport à l'autorité. Alors que les ouvriers de Sumatra Nord sont socialisés depuis plusieurs générations à ce mode de vie, l'engagement des membres de communautés forestières est plus problématique.

Dans la région de Sumatra Nord, berceau historique du développement des grandes plantations, les générations de travailleurs se succèdent depuis environ 150 ans. Dans les *pondok*, on est ouvrier de père en fils et nombre d'entre eux n'ont jamais vécu ailleurs que dans leur petite maison de *pondok*, au sein de la plantation. Ceci a nécessairement des conséquences sur le degré d'intériorisation de l'autorité des familles : un enfant qui voit son père travailler toute sa vie comme ouvrier peut plus facilement accepter les mêmes conditions de vie une fois adulte qu'un jeune homme qui découvre les contraintes du salariat quand il est en âge de travailler. Les dirigeants des plantations ont conscience de cela et organisent le recrutement en conséquence.

La division b de l'article III « Recrutement des employés » des accords de coopération entre la fédération des syndicats d'ouvriers agricoles et de plantations (FSP PP SPSI, *Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*) et le bureau de coopération des compagnies de plantation de Sumatra (BKS PPS, *Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera*) stipule :

« La compagnie recrute en priorité un travailleur qui est enfant d'un ouvrier en activité, enfant d'un ouvrier retraité ou qui est orphelin. »

Le choix d'individus déjà socialisés à la vie en plantation est un atout certain dans la mise en œuvre des politiques de contrôle : comme la plupart des enfants d'ouvriers sont nés et ont grandi dans les *pondok*, le choix de leur recrutement repose sur l'idée de transmission culturelle des valeurs et des normes de la vie et du travail en plantation (horaires de travail, règles de vie en *pondok* etc.), intégrées dès leur période de socialisation primaire. Cette orientation forte du règlement constitue une communauté de salariés qui partagent un même habitus selon le sens que Pierre Bourdieu donne à ce terme. Les ouvriers de cette communauté partagent ainsi un ensemble de dispositions favorables à l'engagement dans le travail,

intériorisées du fait de leurs conditions objectives d'existence (Bourdieu, 1979). Cet habitus agit comme un principe inconscient d'action, favorisant le passage d'une discipline imposée par la hiérarchie à une autodiscipline incorporée.

L'histoire de la colonisation de la région et des migrations associées, croisée avec cette règle de préférence dans l'embauche des ouvriers, se traduit par une prédominance de familles javanaises et d'enfants et petits-enfants d'ouvriers dans l'ensemble des entretiens menés pendant la période d'observation participante dans la plantation de L. Dans l'échantillon de 59 entretiens (58 familles et un célibataire) de SKU ou HIP réalisés pendant la période d'observation participante, 95% des hommes étaient d'origine javanaise (56 sur 59), ainsi que 91% des femmes (53 sur 58)¹. Parmi cet échantillon de 59 familles, le tableau suivant présente les proportions de salariés fils ou filles d'ouvrier :

59 familles	Enfants d'ouvrier	Enfants de paysans ou d'entrepreneurs locaux	Enfants de paysans, migrants de première génération	Information inconnue
Pères de famille	31 (53%)	9 (15%)	2 (3%)	17 (29%)
Mères de famille	23 (40%)	7 (12%)	1 (2%)	27 (46%)

Tableau 25 : Répartition des familles interviewées en fonction de l'occupation du grand-père

Malgré leurs lacunes², ces résultats viennent pallier l'absence de statistiques relatives aux origines des salariés dans la plantation, et illustrent la reproduction sociale à l'œuvre au sein de la communauté ouvrière.

Quand les dirigeants évoquent une préférence ethnique pour les ouvriers javanais, évoquent-ils alors des personnes socialisées depuis plusieurs générations au travail en plantation ? Ou bien les ouvriers javanais ont-ils été choisis historiquement pour le caractère

¹ Un ouvrier célibataire compose aussi cet « échantillon » ce qui explique la différence entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes.

² On note un fort pourcentage d'informations ignorées ; ceci s'explique par le mode de recueil des données reposant sur de nombreuses rencontres informelles et l'absence de prise de notes ou d'enregistrement direct. Il était aussi parfois délicat d'interroger les ouvriers quand leurs parents ou beaux-parents étaient décédés. Les informations manquantes sont beaucoup plus nombreuses en ce qui concerne les mères de famille. Ceci est représentatif du fait que dans ce système patrilinéaire, les femmes « suivent les maris ». Au cours de plusieurs entretiens avec des femmes, alors que je pensais interroger les femmes sur leur famille élargie, je réalisais qu'elles développaient les éléments de la vie de leur belle-famille. Elles parlent de « leurs parents » en évoquant en fait les parents de leur mari. Bien que semant parfois la confusion dans le travail de terrain, ces observations sont de celles qui m'ont permis d'appréhender la subordination de la femme à l'homme, et d'ajuster mon comportement dans ce milieu

déférent de leur attitude face à la hiérarchie ? Pour aborder ces questions, les préférences en termes de recrutement des dirigeants de plantations récentes permettent d'affiner les conclusions préalables à une réflexion plus large.

Dans les plantations récentes, les ouvriers peuvent appartenir à des communautés autochtones habitant la forêt avant l'arrivée d'une compagnie, ou être des migrants. Parmi ceux-ci, certains sont Javanais, d'autres sont d'origine javanaise et viennent de Sumatra Nord ; enfin, d'autres encore sont issus de la migration d'autres îles indonésiennes.

Les migrants de Sumatra Nord proviennent d'une région pauvre où les possibilités d'emploi ou d'activité entrepreneuriale sont limitées et arrivent dans des régions où l'accès au foncier est possible. La compagnie de Riau, province voisine de Sumatra Nord, recrute essentiellement des ouvriers venus de Sumatra Nord, fils d'ouvriers ou non, mais déjà socialisés au mode de fonctionnement de la plantation, aux horaires de travail, à la vie en *pondok*, au travail à la tâche, à sa pénibilité etc. Certains travaillent aussi dans les plantations de Bengkulu et de Kalimantan, mais en proportion beaucoup plus faible. Leur connaissance du milieu des plantations et leur degré de socialisation avec ce fonctionnement particulier en font des ouvriers très recherchés par les dirigeants des compagnies.

Les dirigeants et managers expriment clairement le fait que les personnes socialisées au système des plantations et à la culture du palmier (absente de l'île de Java), désignant par là les Javanais de Sumatra Nord, sont les plus recherchées et valorisées pour la qualité de leur travail et leur adaptation au système des *pondok*. L'extrait d'entretien suivant vient étayer ce propos en montrant que certains ouvriers venus de Java sont incompetents quand ils arrivent dans une plantation :

« Nous avons fait venir 51 personnes de Java, Java Est à côté de Bandung. Ils sont arrivés il y a environ huit mois. Mais maintenant il n'en reste que trois. Tous les autres sont rentrés. Un mois, deux mois et puis ils ne tenaient pas le coup ... La raison c'est qu'ils ne tenaient pas le coup. Ces gens ils ne savaient pas ce que c'est que le palmier à huile. Ils croyaient que c'était pareil que des palmiers dattiers ! (rires). (...) C'est difficile [de trouver de la main-d'œuvre], ils ont des cerveaux différents, des caractères différents. Quand c'est possible nous allons chercher des Javanais, mais dans la mesure du possible qui viennent de Sumatra Nord (...), ils sont déjà « ready for use » ! Déjà prêts pour l'utilisation. Ils savent déjà tout, à propos de la récolte, de la production, ils sont bien. »

(Entretien n°180, assistant manager de la plantation de Bengkulu, 41 ans, 5 ans d'ancienneté)

La socialisation primaire des ouvriers de Sumatra Nord aux conditions de vie en plantation, spécifiques de cette région, renforce leur capacité à intégrer les contraintes du travail et de l'autorité, et en fait, aux yeux des dirigeants de plantation, des ouvriers idéaux. Ces derniers insistent aussi sur la nature du mode de vie des populations autochtones comme facteur explicatif de leur difficile socialisation au travail salarié. Selon eux, il est difficile de mettre les populations locales au travail, du fait d'un mode de vie éloigné des contraintes de l'entreprise en termes d'horaires, de discipline, d'exigences des supérieurs. Le facteur ethnique est régulièrement invoqué par les managers pour expliquer les différents modes de socialisation à l'ordre salarial, comme le montre cet extrait d'entretien :

« Dans le cas de Kalimantan, ceux qui habitent à l'extérieur des plantations, les Dayaks vous savez, eux ils ne sont pas encore habitués au style de vie de la plantation. Parce que ces gens-là ils n'ont pas l'habitude des règlements. Alors que nos règlements ils sont rigoureux, il faut se lever le matin et tout ça. Alors que les gens qui vivent en dehors de la plantation ils n'ont pas de règlement. Alors notre style de vie et celui des gens de l'extérieur est encore différent. Nous on vit dans la plantation en utilisant l'heure. À telle heure on fait telle chose. À 5h30 du matin c'est l'appel général. Alors que eux ils peuvent se réveiller à n'importe quelle heure c'est selon eux. À l'extérieur il n'y a pas d'appel général, n'est-ce pas ? Alors que nous on est déjà adaptés à ce style de vie : à telle heure on fait telle chose, à telle heure on fait telle chose, à telle heure on fait telle chose, et à telle heure on rentre du travail. Notre vie est réglée, et le travail c'est comme ça que ça doit être. Il y a une règle pour tout. Alors que pour les gens de l'extérieur, non. »

(Entretien n°164, manager de la plantation de Riau ayant travaillé à Kalimantan, 52 ans, 16 ans d'ancienneté)

La différence entre la résistance à l'engagement des populations autochtones, et les trajectoires des Javanais qui partent dans des régions inconnues pour y devenir salariés illustre un rapport différent à la sécurité (développé dans le chapitre V, partie B.2). Cependant, les généralités des managers au regard de ces plantations doivent être considérées avec parcimonie : la situation initiale et notamment le degré de richesse ou de pauvreté est un paramètre qui entre en compte dans l'accueil que font les locaux à la compagnie. Bien qu'ils

dénoncent tous l'accaparement des terres, certains fuient, d'autres restent, et s'adaptent au travail en plantation. Les trois situations étudiées sont différentes.

La compagnie de Kalimantan emploie 25% de locaux, et elle en emploierait plus s'il y en avait plus, affirme un des membres du conseil d'administration. Qu'il s'agisse là d'une stratégie de sécurisation des relations avec les Dayaks locaux, réputés agressifs, l'intérêt de cette remarque n'est pas là ; elle met en lumière l'engagement dans l'entreprise capitaliste d'une proportion importante de ce groupe, motivé par les conditions de pauvreté prononcée avant l'arrivée de la compagnie (dues aux passages d'entreprises d'abattage d'arbres dans les années 1970 et 1980). La précarité de la situation a donc poussé une partie des habitants à s'adapter aux conditions de travail et de vie en plantation. Aujourd'hui encore les terres potentiellement mises en culture sont peu abondantes et les possibilités d'utiliser le salaire de la plantation pour développer une plantation individuellement sont limitées. Comme dans le cas des migrants, un gain de sécurité justifie ici l'engagement.

Dans la plantation de Bengkulu, la situation est aussi très claire : les ethnies locales du nord de la plantation ont refusé le statut d'ouvrier permanent, alors que les habitants de la périphérie au sud de la plantation, plus pauvres, y ont cherché un emploi salarié. Ils ne l'ont cependant accepté que sous certaines conditions. Ces premiers « pionniers » du travail n'ont pas souhaité un contrat de SKU et bénéficient des contrats d'ouvriers temporaires particuliers détaillés dans le chapitre V (partie D.2) ; ils ne s'engagent dans l'entreprise capitaliste que partiellement en ce sens qu'ils refusent les tutelles associées au statut d'ouvrier permanent. Ainsi, ils peuvent choisir de s'absenter certains jours, et, même pendant les périodes où ils travaillent autant que les permanents, ils ne se sentent pas « liés » à la compagnie. « Je ne veux pas être attaché, lié », tel est le leitmotiv marquant les réponses à la question du pourquoi de cette situation. La présence de ces groupes en périphérie, leur ancrage territorial et la crainte qu'en ont les dirigeants leur confèrent un pouvoir de négociation supérieur à celui des ouvriers migrants.

La situation dans la région de Riau est encore différente : peu d'informations directes ont été obtenues au sujet de l'ethnie des Sakai qui la peuplaient parce que tous ont fui après l'installation de la plantation. Ceci suppose que leurs conditions de vie antérieures étaient suffisamment satisfaisantes pour qu'aucun d'entre eux ne s'engage dans la plantation, ou qu'une autre alternative s'est ouverte à eux. Bien qu'aucune information précise n'ait été collectée à ce sujet, notons qu'ils sont partis habiter dans des zones plus montagneuses de la

province donc qu'ils ont eu la possibilité d'accéder à de nouvelles ressources foncières une fois les leurs dilapidées. Dans la citation présentée ici un contremaître propose des explications du refus des Sakai de s'engager dans une entreprise capitaliste :

« Vraiment les Sakai, vous savez, ils n'aiment pas recevoir des ordres. Ce que je veux dire par recevoir des ordres hein, c'est devenir ouvrier. S'il devient ouvrier il recevra des ordres, n'est-ce pas ? Le contremaître va lui donner des ordres, lui demander de faire des choses, en fait. Et bien lui, il ne veut pas. Lui il veut s'en sortir tout seul. Lui-même s'il a de la terre il ne veut pas la planter. Il vit du poisson qu'il pêche, et ça lui suffit. Donc ce qu'il veut, ce n'est pas manger avec le salaire de la compagnie. Non. (...) Ce qu'il veut lui c'est être libre. Jusqu'à maintenant c'est encore comme ça vous savez. »

(Entretien n°83, contremaître de la plantation de Riau arrivé en 1995, 35 ans, possédant 8 hectares de plantation, habitant en *pondok*)

Ces trois exemples illustrent la diversité des réactions des habitants locaux face à l'arrivée d'une compagnie et donc face au développement d'une société salariale capitaliste. Ils confirment les conclusions tirées de l'étude des modalités et des préférences en termes de recrutement dans les plantations : la socialisation au travail salarié est un construit et non un acquis. Bien que le contexte économique et social joue sur les conditions de l'engagement dans le capitalisme, des prédispositions psychologiques à l'acceptation de la soumission se construisent. Cependant, il me semble possible de creuser cette réflexion en considérant l'héritage plus large des structures mentales de représentation du pouvoir à l'échelle d'un groupe social ou d'une société.

2) Appartenance culturelle et intégration de la norme

La lecture de l'ouvrage de James Scott, *The art of not being governed, An anarchist history of upland Southeast Asia*, n'autorise pas à conclure de façon aussi catégorique sur la temporalité de l'engagement dans l'entreprise capitaliste (Scott, 2009). Alors que les trajectoires étudiées ici montrent qu'il suffit de deux ou trois générations de travailleurs pour que leurs descendants intègrent les normes de la vie ouvrière, James Scott propose de considérer la soumission à l'autorité selon un autre point de vue. L'environnement invoqué par les dirigeants, pour comprendre le comportement des populations autochtones, modèle la forme d'organisation sociale d'un groupe humain et, partant, les représentations du pouvoir afférentes.

Dans son ouvrage, il propose une relecture politique de l'histoire précoloniale de la région montagneuse englobant une partie des territoires du Viêt-Nam, du Cambodge, du Laos, de la Thaïlande, de la Birmanie, de l'Inde et de la Chine et qu'il nomme Zomia. Il considère que les États de ces pays ont été instaurés dans les zones de plaines rizicoles où les besoins en main-d'œuvre et donc les densités de population sont importants ; ainsi la productivité de la terre est suffisante pour subvenir aux besoins des populations paysannes et permettre le développement d'un appareil administratif et d'une société agraire. Les paysages ouverts et les fortes densités de population facilitent le contrôle du territoire et de ses habitants. Les personnes refusant la soumission à l'ordre politique des plaines rizicoles ont quant à elles fui pour se réfugier dans les régions montagneuses plus difficiles d'accès et hors du contrôle des seigneurs des plaines. Ainsi James Scott pense que jusqu'à aujourd'hui, Zomia est la plus grande région du monde où les habitants n'ont pas été encore complètement intégrés dans les États-nations alors que les grandes plaines rizicoles sont le lieu de l'État et du gouvernement des hommes. À la lecture de cet ouvrage, réfléchir sur les processus historiques de construction d'une société et de son rapport au pouvoir m'a paru fécond pour creuser les aspects de l'intériorisation de l'autorité dans les plantations.

Bien que l'Indonésie se situe hors de la région considérée par James Scott pour construire sa théorie, quelques caractéristiques géographiques autorisent un parallèle. En effet l'île de Java, la plus densément peuplée du pays (environ la moitié de la population indonésienne répartie sur 7% du territoire) comporte de grandes plaines fluviales et représente un centre majeur de production rizicole du pays. Le centre de l'île est montagneux, ainsi que les îles périphériques où les populations de chasseurs-cueilleurs ont longtemps été isolées. Cette dichotomie traduit-elle un rapport historiquement différent du contrôle des populations ? L'intériorisation de l'autorité telle qu'elle a été décrite précédemment apparaît plus intense avec un temps de socialisation directe au capitalisme de plantation prolongé. Cependant, existe-t-il des terrains culturels favorables expliquant un potentiel plus ou moins important à verser dans la déférence ou au contraire à refuser la soumission ?

La justification culturelle de la soumission au travail est très souvent abordée par les responsables des compagnies et proposée comme un facteur explicatif en tant que tel alors que les caractéristiques culturelles m'apparaissent plutôt comme un facteur lui-même à expliquer (ce qui est ensuite entrepris dans la suite de cette partie). La citation suivante illustre

la manière dont les dirigeants, dans leurs discours, peuvent présenter une explication simpliste des comportements des ouvriers reposant sur une conception substantielle de la culture :

« Pour moi... j'ai été ici pendant onze ans... pour moi les problèmes avec les ouvriers, par rapport à ce que j'ai connu en Malaisie... En Malaisie tous les jours il y avait des conflits avec les ouvriers. Pas parce que je faisais des erreurs. Parce qu'ils pensaient qu'ils avaient raison. Mais ici je n'ai jamais vu ce genre de situation se produire, dans le sens où il n'y a jamais eu de véritables manifestations... Je veux dire ... arrêter de travailler et tout ça. Peut-être quelques incidents dus à des défauts de communication mais ça a toujours été solutionné facilement. (...) Vous le savez vous-même, vous avez été avec des Indonésiens, ils sont toujours plus respectueux, ils regardent la position [hiérarchique], ils respectent cela, et il y a une politique de « donner et recevoir », ce ne sont pas des bagarreurs, ils ont leur culture et tout ça. En Malaisie c'est complètement différent... La culture. Je dirai que c'est la culture. »

(Entretien n°166, responsable provincial de la plantation de Riau, 50 ans, 10 ans d'ancienneté)

Il ne s'agit pas ici d'expliquer l'engagement des ouvriers dans le capitalisme de plantation par les seuls fondements culturels de leur communauté mais de réfléchir sur la construction historique de ces fondements et de montrer la complexité des processus psychosociaux de la subordination. Il ne s'agit pas non plus de penser que les mécanismes d'organisation sociale dans les groupes sociaux javanais sont immuables et que les individus qui les composent sont uniquement passifs et incapables de critique. L'Histoire montre à plusieurs reprises que les Javanais sont capables de rébellion. Citons par exemple la guerre de Java en 1830 pendant laquelle les paysans se révoltent contre l'ordre colonial établi (Bertrand, 2007 : 87) ou encore la situation conflictuelle des plantations entre 1870 et 1965. La réflexion proposée ici repose plutôt sur l'idée que le rapport de déférence fort à la hiérarchie des populations javanaises modèle des formes développées d'acceptation de la domination ; il faut que la domination atteigne un degré prononcé pour qu'elle soit contestée par ceux qui la subissent.

L'organisation hiérarchique des plantations pose un cadre créant potentiellement de la subordination. L'environnement politique, économique et social est un construit historique qui entre en interaction avec les ouvriers eux-mêmes porteurs d'un héritage culturel qui, même s'il évolue au fil des générations, est une des voies de compréhension de la soumission.

Après avoir exploré les causes de la vigueur du capitalisme de plantation en Indonésie par le rapport à l'autonomie des ouvriers, et leur rapport à la dépendance par l'étude de leur cadre de vie, cette recherche propose de compléter la réflexion par une approche sur les fondements historiques des rapports hiérarchiques javanais, ainsi que sur les représentations du pouvoir fondées sur la figure familiale et véhiculées dans la constitution de la nation indonésienne.

En premier lieu, les travaux historiques et ethnologiques sur l'organisation sociale à Java montrent un respect marqué de la hiérarchie. Étant donné que l'organisation hiérarchique triangulaire des compagnies de plantation rappelle l'organisation sociale historique des villages javanais, il m'a semblé pertinent de me pencher sur la littérature traitant de ceci.

En 1967, l'anthropologue indonésien Koentjaraningrat rédige la monographie de Tjelapar, un village de Java Centre. Il détaille les terminologies adoptées pour les rangs sociaux des habitants du village. Parmi les *wong cilik*, les petites gens travaillant la terre, trois rangs sociaux sont eux-mêmes subdivisés plusieurs fois en fonction de critères d'ancienneté ou d'origine géographique. À chaque niveau sont associés des droits et des devoirs. Au dessus d'eux, plusieurs niveaux d'organisation administrative, relayés à la ville voisine par un système administratif très pyramidal hérité de la période coloniale (Koentjaraningrat, 2007 : 244-280). Son travail fournit aussi des éléments de compréhension des rapports de pouvoir dans le village :

« In village meetings in Central Java, the headman often appears to determine everything in an authoritative manner, while the heads of the households serve only to approve his decisions. Those who attend seem passive, and no opposition is apparent. Careful observation, however, exposes the considerable opposition that does exist in Javanese village communities, although it is rarely discernible from the outside. Efforts are made behind the scenes to reduce the differences between conflicting viewpoints, during the discussions and gossip in the guardhouses or coffee shops. The village head, who actively participates in these operations, knows every development; at the official meeting his announcement are nothing but the final resolution of preliminary discussions, and as such are naturally acceptable to a majority of the assembled people. This system of conducting meetings is probably derived from a corresponding element in Javanese social behavior, in which public controversy must be avoided at all costs. This attitude is further strengthened by the patriarchal figure of the village head; like a father, he would never be directly contradicted. » (Koentjaraningrat, 2007 : 274)

Bien que les modalités de débat et de prise de décision présentées ici soient différentes des canaux verticaux du pouvoir dans les plantations, quelques points communs transparaissent : premièrement, l'absence d'opposition apparente et le tabou de la controverse publique, et donc une attitude qui rappelle la déférence observée des ouvriers envers les supérieurs hiérarchiques ; en second point, la comparaison du chef de village à la figure du père qui rappelle l'image de l'autorité paternelle et la volonté d'insuffler un esprit de famille aux relations sociales dans la plantation.

Ces premières remarques peuvent être généralisées avec le recours aux travaux de Philippe d'Iribarne. Dans son ouvrage *Penser la diversité du monde*, il constate, après l'étude de plusieurs entreprises de différents pays, qu'il existe bien des manières de répondre à un problème donné, qui résultent de conceptions du monde contrastées. Il développe la thèse selon laquelle les « conditions générales du vivre ensemble » d'une société (D'Iribarne, 2008 : 12) découlent d'un mythe fondateur incluant une expérience de mise en péril puis une expérience de salut, d'abri par rapport à ce péril. Sur ce mythe, cette « scène de référence » reposent des conceptions et des manières de construire et d'organiser les relations sociales propres à chaque société. Mobiliser ce travail m'a semblé d'autant plus pertinent que Philippe d'Iribarne applique son cadre à l'analyse des rapports sociaux dans les entreprises de pays différents.

Il propose une définition de la scène de référence balinaise en s'appuyant sur les travaux de Clifford Geertz ; ce dernier écrit dans *The Interpretation of Culture*,

« Ce qui est craint – modérément dans la plupart des cas, intensément dans d'autres – est que la représentation que l'étiquette produit soit sabotée, qu'il en résulte que la distance sociale assurée par l'étiquette soit réduite à néant, et que la personnalité de l'individu émerge alors en faisant s'évanouir son identité publique conventionnelle » (Geertz in D'Iribarne, 2008 : 60, traduction de l'auteur).

Philippe d'Iribarne reprend cette analyse dans les termes de son modèle de pensée et définit ainsi la crainte fondatrice de cette société :

« Si l'on en croit Clifford Geertz, la société balinaise est marquée par la crainte de l'irruption des émotions dont est porteur ce que chacun ressent en tant que personne singulière, au-delà des rôles qu'il est tenu de jouer. Ce qui est précisément craint est que cette irruption bouscule les rituels qui codifient minutieusement l'ensemble

de l'existence et mette ainsi en péril le caractère bien huilé des rapports sociaux. (...) Cette peur est conjurée en éliminant autant que possible tout ce qui relève de l'expression vive des émotions. » (D'Iribarne, 2008 : 60)

Par rapport aux autres scènes de référence étudiées dans l'ouvrage (celles des Etats-Unis, de la France, du Cameroun et du Mexique), celle de Bali se distingue par le fait que la crainte fondatrice ne concerne pas chaque individu pris séparément dans la société, mais plutôt le destin de la société comme un tout cohérent.

Ces considérations sur la culture balinaise m'apparaissent cohérentes pour penser la culture javanaise côtoyée dans les plantations mais aussi la culture javanaise « de Java » décrite par Koentjaraningrat et souvent abordée par les discours de personnes extérieures à cette culture (autres ethnies indonésiennes comme les Batak de Sumatra Nord par exemple, ou personnes européennes résidant en Indonésie). Cette correspondance est d'autant plus vraisemblable que les deux îles sont très proches géographiquement. Cependant tout dans les affirmations de Clifford Geertz ne me semble pas exactement correspondre : il poursuit notamment son analyse de la société balinaise en spécifiant son « absence de climax ». Incapable de me prononcer en ce qui concerne la culture balinaise, cette affirmation me semble erronée en ce qui concerne la culture javanaise ; en effet, tel qu'il a été dit plus haut ; l'histoire de l'île montre bien que ses habitants sont capables de révoltes, de revendications, de conflits ouverts, la Guerre de Java entre 1825 et 1830 en étant un exemple parlant, ou encore les conflits syndicaux et agraires de l'après-Seconde Guerre dans la *cultuurgebied* de Sumatra Nord.

L'élimination de ce qui relève des émotions qu'aborde Philippe d'Iribarne se traduit par une absence de remise en question publique des paroles des gens « au-dessus ». Il propose ici des éléments de compréhension de ce qu'avait déjà observé Koentjaraningrat : la communication est unilatérale et la remise en cause publique du pouvoir est étouffée par le poids du mythe fondateur.

L'étude des règles de langage javanaise renforce l'idée que les inférieurs acceptent leur position et ne questionnent pas celle des personnes supérieures. En Javanais, il existe trois niveaux de langage (eux-mêmes subdivisés en trois sous-niveaux) qui correspondent à des rangs sociaux différents, et dont les règles d'usage segmentent fortement la hiérarchie sociale.

Avant l'entrée de l'Islam à partir du XVI^e siècle, la culture hindoue se développait à Java. La société était organisée en castes, bien qu'il n'y ait pas encore plusieurs niveaux de langage. Il y avait déjà des mots honorifiques pour s'adresser avec respect aux personnes de rang social supérieur ou plus âgées. Les différenciations sociales et l'organisation en groupes sociaux existaient avant l'apparition des différents niveaux de parole. Leur apparition au XVII^e siècle n'a fait que renforcer cet aspect de la culture javanaise (Moedjanto, 1993 : 75-102).

Le *ngoko* est le langage du tutoiement : il est utilisé dans l'intimité ou pour provoquer de l'humiliation. On parle *ngoko* à une personne de statut social inférieur, ou plus jeune, ou que l'on connaît bien. Le *krama*, correspond au niveau de l'honneur et du respect, c'est le niveau de langage raffiné. On parle *krama* à quelqu'un de plus vieux, ou que l'on ne connaît pas bien. Le *madya* est le niveau intermédiaire de langage. Le statut social (déterminé par la position dans une institution gouvernementale ou par le rang de noblesse), l'âge et le degré d'intimité déterminent le niveau de langage à utiliser (Moedjanto, 1993 : 55-59).

Chaque niveau de langage fonctionne comme une norme et exprime la distance entre les différentes classes de la société. La supériorité sociale d'une personne parlant le *krama* à un *wong kecil* qui ne connaît que le *ngoko* est marquée en permanence. C'est en ce sens que l'intériorisation (voire l'incorporation) d'un sentiment d'infériorité sociale et d'une acceptation de cette infériorité peut comporter des racines ancrées dans l'histoire des villages javanais et la construction de l'autorité qui y a été produite. Notons d'ailleurs pour appuyer cela que les ouvriers des plantations d'origine javanaise utilisent préférentiellement le *ngoko* quand ils sont entre eux, et l'indonésien avec les supérieurs. L'utilisation de ce niveau de javanais est un héritage de leurs ancêtres javanais, qui véhicule aussi l'infériorisation sociale attachée.

Ces informations viennent préciser ce qui était pressenti par la théorie de James Scott, à savoir que la société agraire javanaise a été construite et organisée autour d'un pouvoir central fort (hérité du système de caste hindou). L'Histoire montre que la société javanaise n'est pas une société sans résistance, mais la capacité d'acceptation d'une situation insatisfaisante imposée par les représentants du pouvoir est grande : le pouvoir est traditionnellement fort et fortement centralisé et le mythe fondateur impose un autocontrôle des émotions et un maintien public de l'ordre par chacun.

La recherche de Clifford Geertz sur l'organisation sociale de deux petites villes, l'une balinaise et l'autre javanaise, présentée dans *Peedlers and Princes* montre quant à elle que les informations précédentes sur l'organisation du pouvoir dans les régions rurales javanaises (et balinaises) présentent des variations et des adaptations locales (Geertz, 1963) : dans les exemples qu'il développe, la structuration sociale traditionnelle de Modjokuto, la ville javanaise, est en voie de dissolution et laisse place à une structuration par plusieurs groupes politiques ; à l'inverse dans le cas de Tabanan, la ville balinaise, le fonctionnement en caste est encore très présent. Le recours à cet exemple a ici pour objectif de ne pas placer la réflexion sur le rapport à l'autorité dans la vision de sociétés immuables et figées. Les situations sociales ne sont pas aussi homogènes que ce que les arguments présentés ici, dans leur dimension généralisatrice, peuvent le laisser entendre. Cependant, ils apportent pour partie des éléments de compréhension sur les fondements de la subordination des ouvriers javanais.

Ces aspects relatifs aux représentations du pouvoir sont aussi présents dans la construction politique de la nation indonésienne, qui mobilise l'image de la famille et la figure du père comme porteur de l'autorité. Le recours à cette comparaison met en perspective le caractère paternaliste des relations hiérarchiques dans les plantations indonésiennes.

Nous avons vu dans le chapitre précédent (partie B.1) que les contremaîtres usent de qualificatifs renvoyant au vocabulaire de la famille pour parler des ouvriers sous leur responsabilité. Plus largement, ces références à la famille sont fréquentes en Indonésie, et les représentations du pouvoir politique s'y rapportent. Par exemple, encore aujourd'hui certaines personnes évoquent le Général Suharto, à la tête du pays de 1966 à 1998, en l'appelant *Bapak* Suharto, ou même encore *Pak* Suharto. Le *Bapak*, et son diminutif *Pak* correspond dans son sens premier au père, et devient par extension une appellation respectueuse pour quelqu'un de plus âgé. Cette appellation fait écho à l'influence d'une conception familialiste de la société dans la rédaction et l'interprétation de la constitution indonésienne, le Pancasila :

« As a State system, according to Soeharto, the Pancasila worldview should manifest itself in the “sistem kekeluargaan”, the family system. Not unlike the economic system, which, as stated in the 1945 Constitution, should adhere to the principles of the “sistem kekeluargaan” –hence rejecting the capitalist mode of production while promoting the cooperative system, political system should also be based on the same principle. The New Order was determined to promote and to practice Pancasila Democracy because it saw the

nation as a large family. It was in this national family that the “monodualistic” nature of human being as God’s creature could be best developed. Unlike the Guided Democracy, which despite its name, tended to be authoritarian, the Pancasila Democracy was based on the notion of the nation as a large family. This was the family that should sustain itself by adhering to the principles of “gotong royong” (mutual help) » (Abdullah, 2009 : 388).

Cette interprétation de la constitution indonésienne est inspirée de la pensée de Supomo, responsable principal de la rédaction du Pancasila en 1945 ; sa conception de l’État est celle d’une structure semblable à une grande famille au sein de laquelle chaque membre a une place, et le père représente l’autorité centrale :

« The Pancasila Democracy as the genuine reflection of the identity of the nation is then not only the basic foundation of the harmonious and consensual world but also an orderly world of familial piety where the “father” always has the last word. » (Abdullah, 2009 : 390)

La conception familialiste des relations hiérarchiques dans les plantations renvoie donc à un système de représentations et de valeurs beaucoup plus large articulant la constitution de la République indonésienne, qui rappelle lui-même les conceptions javanaises de l’autorité abordées précédemment. La légitimité d’un lien paternaliste fort dans le capitalisme de plantation est renforcée par l’esprit de la constitution et de la nation indonésienne, bien qu’il ne puisse en être le seul facteur explicatif.

Dans un numéro spécial de la revue Le mouvement social sur le paternalisme paru en 1988, Gérard Heuzé propose une réflexion sur la dimension paternaliste des relations industrielles en Inde, qu’il relie à la dimension de la figure du père et des représentations associées dans le pays (Heuzé, 1988). Il expose comment les années 1920 à 1940 furent une période de mise en place d’entreprises paternalistes au sein desquels le lien patron / ouvriers était calqué sur les représentations de l’autorité paternelle en Inde. Il montre aussi comment le développement de l’Etat social après la Seconde Guerre mondiale, et l’émergence des syndicats ont eu raison de cette forme de capitalisme. Cet article éclaire la réflexion sur l’intériorisation de l’autorité dans les plantations indonésiennes car il illustre comment un système capitaliste peut s’appuyer sur les ressorts culturels d’une société, tout en exprimant la nécessité d’une approche historique pour définir l’ensemble des facteurs qui expliquent son existence. Les représentations sociales participent de la compréhension de l’état du

capitalisme et des mécanismes de l'engagement afférents, mais elles ne sauraient être un facteur explicatif suffisant.

L'auteur, en appuyant l'idée que les représentations sociales de la famille dans une société peuvent être intégrées par le capitalisme, ouvre une réflexion sur le domaine de validité de ces considérations : y aurait-il un capitalisme à l'asiatique qui intègre des conceptions traditionnelles de l'autorité ? L'objectif de cette thèse n'est pas de répondre à une telle question, bien que les recherches sur le capitalisme asiatique et ses singularités soient des domaines peu explorés par les sciences sociales. Il s'agit ici de mettre en lumière la pluralité des causalités qui autorisent l'expression du capitalisme de plantation, et les différents niveaux de rationalité qui l'expliquent.

Toutes ces informations montrent que le rapport à l'autorité se construit à plusieurs niveaux : le niveau des mécanismes culturels ancrés dans l'histoire d'une société correspond au soubassement de la soumission. Ensuite, les expériences individuelles (par exemple la socialisation primaire à la vie dans les *pondok* ou l'accès à un patrimoine privé) interagissent avec ces fondements, et il en résulte une intégration potentielle de représentations de l'autorité qui permet l'engagement dans le capitalisme de plantation. Les mécanismes culturels du pouvoir à Java fondent un rapport favorable à l'intégration de l'autorité au sein de l'organisation capitaliste. Je n'ai pas trouvé d'études sur les populations des îles extérieures satisfaisantes pour affiner la discussion abordée précédemment sur les préférences patronales en termes d'ethnies. La figure paternaliste de l'autorité n'est pas uniquement un fondement des sociétés villageoises javanaises, elle est aussi un des points d'ancrage symbolique de la constitution de la nation indonésienne. Il semble d'autant plus compréhensible que l'autorité hiérarchique paternaliste des plantations soit acceptée et intériorisée par les familles ouvrières qu'elle repose sur des représentations plus généralement répandues dans la société indonésienne. Toutefois, ces arguments nécessitent d'être mis en perspective par des considérations plus spécifiques à la relation structurelle d'un ouvrier au pouvoir dans l'entreprise, et sur les caractéristiques de la production pérenne des grandes plantations, en Indonésie ou ailleurs.

3) Spécificités structurelles de l'engagement ouvrier

Tout comme les *wong kecil* se situent en position la plus inférieure dans l'organisation traditionnelle des villages javanais, les ouvriers sont sur les plus bas échelons de la hiérarchie

de plantation. Cette situation est commune à tout ouvrier engagé dans une entreprise capitaliste. S'il existe des correspondances entre des mécanismes culturels traditionnels et l'intériorisation de l'autorité chez les ouvriers, existe-t-il aussi des caractéristiques communes et spécifiques de l'organisation du pouvoir et de la hiérarchie dans d'autres plantations agro-industrielles ? En d'autres termes, la subordination à l'autorité observée est-elle cohérente par rapport à d'autres plantations situées dans d'autres régions du monde ?

La réflexion théorique menée dans la première partie de la thèse suppose une tension entre l'engagement ouvrier et l'autorité managériale, dont la forme et l'intensité contraignent ou autorisent l'incorporation d'idéologies justificatrices de l'engagement dans le capitalisme. Des mécanismes de domination puissants peuvent conduire à l'écrasement de la conscience ouvrière (c'est par exemple ce que décrit Robert Linhart dans *L'Établi*) mais cette affirmation n'a un caractère ni évident ni nécessaire. En effet, la forme de l'autonomie contrôlée montre effectivement comment l'imposition d'un cadre contraignant, dans un contexte économique qui l'est tout autant, conduit à l'acceptation de la subordination, alors que la forme de l'autonomie conquise montre une situation inverse : l'acceptation de la contrainte est un moyen, une stratégie pour l'émancipation. La première génération subit les conditions de vie et de travail, et les générations suivantes, scolarisées et connaissant une ascension sociale prononcée, s'extraient du système. Bien que les comportements des ouvriers témoignent d'une acceptation de leur position sociale inférieure, leurs représentations de l'engagement démontrent une certaine distance par rapport à l'autorité hiérarchique et non un abandon de soi devant le capitalisme tout puissant. La liberté d'entreprendre dont ils disposent, et qu'ils doivent nécessairement mobiliser pour préparer leur retraite, agit comme un stimulateur de l'individualité et de l'appropriation de soi. La dissymétrie sociale et l'infériorité dans la hiérarchie apparaissent comme un facteur potentiel de subordination mais non comme une constante.

Le rapport au pouvoir et à la domination est affilié à deux grands schèmes, l'un culturel, l'autre organisationnel. L'autorité hiérarchique impose une contrainte aux ouvriers qui peut entraver l'expression de l'individualité et faciliter l'acceptation passive du sort mais non nécessairement. Les racines culturelles du rapport à l'autorité et les représentations de la famille sont aussi un des fondements du capitalisme de plantation en Indonésie. S'agit-il de conditions nécessaires au développement de ce capitalisme ? L'existence d'un capitalisme de plantation sur d'autres continents et dans d'autres environnements interroge sur les ressorts

culturels autant que sur l'existence de caractéristiques intrinsèques à la production particulière des plantations, une production primaire développée sur de vastes portions de territoire impliquant l'éparpillement des ouvriers.

L'extrait d'entretien suivant, réalisé avec un directeur de plantation anglais ayant travaillé en Afrique et en Asie du Sud-Est, propose quelques éléments de réflexion. Selon lui, le formalisme de la hiérarchie est typique des plantations, et non spécifique des situations asiatiques telle que l'organisation traditionnelle du pouvoir d'une société de caste peut le laisser penser. À la demande de comparaison de ses expériences africaine et indonésienne, il affirme que, dans les deux cas, le côté très hiérarchisé, formel et strictement descendant des ordres, était le même dans toutes les plantations où il a pu travailler. Afin de justifier cela, il en appelle à la nature de l'entreprise, à savoir la production agricole pérenne. Interrogé sur les relations hiérarchiques et l'inertie forte qui pèse sur le changement institutionnel des compagnies de plantations, il répond :

« I think it's very traditional. This business is very traditional. It's steeped into some sort of conservative kind of approach. You'd do thing very carefully and very slowly and always consider and ... perhaps you know, make a decision after a year so it's very sort of traditional, conservative. That's the first thing. That's... I don't think that's just our company I think that's the whole plantation business. (..) Plantation is a long term ... you have to take something of a long term view with the plantations. You plant something today, you have to wait quite a long time to get it out. So you can't ...it's not like you design something today, and you can manufacture it tomorrow and you sell it ... it's not so quick. Plantation and agriculture, it's slow ... So it's a conservative kind of approach. Which is not wrong. It's just, maybe .. for some it's "take its time". So there is that aspect. If you look it when I moved from the field to production in G. Compagny, it was one of the wonderful things that I experienced. I went from the slow agricultural field kind of approach when you plant something today and in five year time it may be ... going to start really. Whereas in the factory, if I put in raw material today, in three hours I have some products. You know if I change the tuning a little bit, it comes out faster! You know, that sort of thing. So you have very instant results, very instant gratification. So that's very different. So to cut a long story short, plantations, generally speaking, are slow, steady, conservative, traditional. »

(Entretien n°174, directeur général des plantations d'une des compagnies enquêtées, 60 ans, 3 ans d'ancienneté)

S'il y a donc un effet de contexte à prendre en compte pour comprendre le capitalisme de plantation en Indonésie, il comporte des tenants culturels généraux tout autant qu'organisationnels spécifiques du type de production. Serait-il possible d'organiser autrement le travail dans une grande plantation de plusieurs milliers d'hectares avec des ouvriers tout aussi nombreux et isolés dans un paysage fermé par des arbres de plusieurs mètres de haut ? Les contraintes structurelles de la production agricole semblent peser fortement sur l'organisation du travail dans les plantations.

Conclusion

À un cadre de vie et des conditions d'encadrement homogènes à l'ensemble des plantations agro-industrielles indonésiennes sont associées des représentations ouvrières de l'autorité et du travail différentes, qui correspondent à des trajectoires de vie spécifiques.

Les ouvriers pour lesquels l'autonomisation est laborieuse, fortement dépendants des protections salariales, sont investis dans un rapport de déférence face aux représentants de l'autorité et légitiment ainsi l'existence du capitalisme de plantation. Leurs comportements montrent des signes d'une incorporation forte de l'infériorité sociale. Leur animosité face à leurs difficultés économiques s'exprime par une vision enchantée du temps passé ou par une critique des injonctions communautaires mais non par une critique directe de la compagnie qui les emploie. Les discours des dirigeants sont quant à eux culpabilisateurs et stigmatisent les mauvaises pratiques financières des ouvriers, renforçant ainsi la légitimité du capitalisme de plantation.

Les ouvriers qui connaissent une mobilité sociale rapide sont quant à eux dans un rapport d'instrumentalisation du travail et de l'engagement dans le capitalisme de plantation. Les considérations économiques guident leurs choix et ils valorisent leurs compétences personnelles comme fondement de leur réussite sociale. La dépendance économique de ces ouvriers à l'autonomie conquise étant faible, les dirigeants défendent une politique paternaliste et veillent au bien-être des ouvriers afin de limiter les départs volontaires.

Les deux situations, bien que différentes, ont comme point commun une acceptation d'une position subalterne dans la hiérarchie sociale par les familles ouvrières. Des arguments économiques justifient certes ceci, mais une approche par les facteurs sociaux et culturels de l'intériorisation de l'autorité en montre la complexité. Les facteurs explicatifs sont nombreux et participent chacun partiellement à éclairer les multiples rationalités qui sous-tendent l'expression du capitalisme de plantation.

À une échelle générale, la société javanaise, de laquelle est issue la grande majorité des ouvriers de plantation, est une société très hiérarchisée et organisée autour d'un pouvoir central fort dont la remise en question publique est proscrite. Ce rapport à l'autorité a été repris lors de la construction politique de la République d'Indonésie, en proposant une image du pouvoir empruntée à celle de la famille et aussi présente dans les plantations autour d'un rapport à l'autorité individualisé et paternaliste. Du point de vue des logiques familiales, la

fourniture d'un cadre de vie et l'ensemble des protections tutélaires sont acceptés comme une protection venant d'une autorité supérieure paternaliste et non remis en question comme vecteur de domination.

Outre ces soubassements culturels du rapport au pouvoir, les effets de l'imposition d'ordres dans un rapport d'infériorité permanent dans le travail peut entraîner, et ce notamment pour les ouvriers sous autonomie conquise, un sentiment d'abandon de soi qui favorise l'assujettissement et l'autodiscipline. L'assujettissement est aussi relié à la peur de la sanction dans l'insurrection, héritée des massacres de 1965 particulièrement violents dans les plantations de Sumatra Nord. La neutralisation du canal syndical dans les plantations est aussi un argument supplémentaire pour comprendre la difficulté de l'expression d'une critique.

Enfin, à l'échelle des familles ouvrières des plantations indonésiennes, le nouveau rapport à l'autonomie octroyé depuis les années 1970 fournit un cadre pour exprimer et développer leurs initiatives personnelles qui accaparent leur attention, et met en lumière l'absence de critique ouvrière du capitalisme de plantation.

La figure de l'autorité dans le capitalisme de plantation est très traditionnelle ; elle s'oppose fortement à l'autorité démocratique que l'on peut observer en France, fondée sur une pseudo-autonomisation des ouvriers et un nouveau rapport à la parole qui supprime les disciplines hiérarchiques antérieures (Parodi, 2004). Cependant, dans les deux cas, le rapport à l'autonomie est le maillon de l'évolution du capitalisme. L'autonomie est procédurale dans les pays européens, alors qu'elle concerne les libertés d'entreprendre dans le capitalisme de plantation en Indonésie. Les deux déviations de l'idéaltype historique du capitalisme agraire fondent un nouvel état du capitalisme de plantation, pour lequel il reste à compléter la réflexion sur le bien commun qu'il véhicule.

Conclusion générale

Le secteur agricole est le parent pauvre des travaux de sciences sociales sur le capitalisme alors qu'une agriculture dite « de firme » se développe sur la scène économique mondiale. Cette thèse interroge à la fois les caractéristiques du salariat dans le capitalisme agraire contemporain et la possibilité de mobiliser le cadre théorique de Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) pour cela, alors que ce cadre théorique élaboré et appliqué en France est proposé pour comprendre les évolutions du capitalisme dans ce pays.

Les sociétés postcoloniales sont le lieu historique d'un des trois foyers d'émergence du capitalisme agraire : les grandes plantations esclavagistes, mises en place à partir du XVI^e siècle, ont évolué avec l'abolition de l'esclavage vers des formes d'organisation capitaliste. À l'heure actuelle, les mouvements d'accaparement de terres agricoles et de colonisation de terres forestières par des firmes privées ou des fonds souverains sont en expansion dans ces sociétés (Hervieu, Purseigle, 2009), ce qui y rend la question de l'étude du capitalisme agraire d'autant plus pertinente.

La mise en valeur agricole des terres par l'institution d'une organisation capitaliste repose sur un recours central au salariat. La question des conditions de travail et de vie de ce salariat est d'autant plus prégnante dans les pays où l'État propose un système généralisé de protections sociales entériné par le droit du travail faiblement développé. Ainsi l'étude du salariat agricole des plantations de palmier à huile en Indonésie proposée dans la thèse permet non seulement d'analyser le capitalisme agraire mais aussi de comprendre les dynamiques salariales dans un pays où les régulations sociales publiques sont limitées. Pour cela, un idéaltype historique du capitalisme agraire, construit à partir de travaux historiques et centré sur les conditions sociales de travail et de prise en charge des familles ouvrières, sert de référentiel conceptuel à l'étude des situations actuelles.

L'idéaltype historique du capitalisme agraire est construit à partir d'une approche sociohistorique du capitalisme de plantation en Indonésie. Dès 1870, le gouvernement colonial néerlandais ouvre le secteur agricole de la colonie aux investissements privés. La côte Est de l'île de Sumatra est alors le lieu d'une appropriation massive des terres par des investisseurs européens qui installent des plantations de tabac, d'hévéa mais aussi de palmier à huile à partir des années 1910. La ceinture de plantations qui recouvre progressivement la

bande côtière orientale de l'actuelle province de Sumatra Nord est mise en place sur des terres boisées et peu peuplées, et les planteurs acheminent de la main-d'œuvre pour réaliser leurs entreprises agricoles. D'abord de Chine puis de Java, ce sont des centaines de milliers de jeunes hommes célibataires, puis de familles à partir des années 1930 (et jusqu'à la période d'après-guerre) qui sont convoyées et prises en charge dans les plantations. L'histoire sociale du premier siècle de développement de cette forme de capitalisme agraire montre que les politiques de contrôle de la main-d'œuvre y ont évolué avec une tendance à la diminution de la coercition directe et physique et une augmentation de la prise en charge de la vie privée des familles par la consolidation de tutelles extra-capitalistes d'ordre paternaliste : logement, soins médicaux et nourriture principalement. En parallèle, des revendications syndicales intenses après l'Indépendance du pays ont abouti à la revalorisation des conditions de travail et de rémunération. À l'échelle nationale, le droit du travail entérine des conventions collectives par rapport aux rémunérations, tout en appuyant le rôle des firmes dans la prise en charge des salariés : la fourniture de protections telles que le logement ou les soins médicaux sont désormais légalement de leur ressort.

L'évolution des politiques salariales et donc du capitalisme agraire, qui laisse entendre une amélioration des conditions de vie des ouvriers, n'a jamais apaisé la critique ouvrière. Alors que pendant les premières décennies des mouvements non organisés témoignaient de l'insatisfaction des salariés (assauts envers la hiérarchie par exemple), les forces revendicatives se constituent progressivement en syndicats et en mouvement paysan qui connaissent leur apogée entre 1945 et 1965.

Ainsi, le soulèvement de la critique et le conflit qui en résulte pendant ce premier siècle de développement du capitalisme de plantation en Indonésie apparaissent comme des invariants de l'histoire agraire de Sumatra Nord. C'est pourquoi l'idéaltype historique du capitalisme de plantation construit dans la thèse est fondé sur deux aspects particuliers de la relation salariale : historiquement, le capitalisme de plantation est une forme de capitalisme qui intègre l'exercice de tutelles d'ordre extra-capitaliste, et face à cela le registre réactif des ouvriers et de leur famille est fondé sur le conflit. Le mode d'imposition historique du capitalisme de plantation repose sur un encadrement paternaliste et une régulation par le conflit.

L'histoire récente des plantations, depuis 1970, est traversée par un double mouvement : la diminution drastique des conflits sociaux et l'expansion massive des surfaces

plantées, toujours à l'œuvre à l'heure actuelle. Sur ce renversement de tendance est fondée l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation à partir des années 1970, hypothèse qui structure l'ensemble des résultats de cette recherche. Plusieurs éléments justifient la pertinence de celle-ci : l'Indonésie a été le lieu d'un régime totalitaire de 1965 à 1998 pendant lequel les libertés syndicales ont été neutralisées. Cependant, depuis 1998, de nouveaux mouvements revendicatifs ont été mis en place dans d'autres secteurs alors que les organisations que sont les plantations ne participent pas à cette nouvelle dynamique. Si la critique ouvrière n'a plus prise sur le capitalisme de plantation, c'est qu'elle a pu être affaiblie par un changement d'état de ce dernier. Ceci est d'autant plus vraisemblable que les plantations sont aujourd'hui le lieu d'une critique internationale virulente, fondée sur des revendications environnementalistes et, dans une moindre mesure, sociales, mais non sur des considérations relatives au salariat.

Pour vérifier l'hypothèse de recherche, des données empiriques ont été collectées et compilées selon une approche qualitative pendant un temps d'enquête d'un an en Indonésie. Une première plantation, située dans la région historique de leur développement, Sumatra Nord, a été le lieu d'une immersion de cinq mois dans cet univers particulier, le séjour comprenant trois périodes d'observation participante dans trois familles ouvrières ainsi que plusieurs semaines de résidence au sein d'un complexe composé des bureaux centraux et d'habitations de managers et de directeurs. Cette première enquête fut la plus longue ; il a ainsi été possible de réaliser une étude exhaustive des dynamiques ouvrières à l'œuvre par le biais d'observations, de discussions informelles, d'entretiens collectifs ou individuels ou encore par la collecte de récits de vie. Dans un deuxième temps, alors que se posait la question de la possible généralisation de ces premiers résultats, de nouvelles enquêtes, beaucoup plus courtes, furent mises en place. Des études de quelques semaines menées dans cinq plantations (deux plantations d'héritage colonial et trois plantations mises en place à partir des années 1980) ont constitué la deuxième phase d'immersion. Pour celle-ci, le recueil de données avait pour objectif de valider des hypothèses quant à la généralisation possible des premiers résultats, et il a été réalisé par la conduite de quelques entretiens semi-directifs et le recueil d'observations.

La confrontation du modèle conceptuel de l'idéaltype et des résultats de l'enquête permet de valider l'hypothèse d'un changement d'état du capitalisme de plantation à partir des années 1970 en Indonésie. La recomposition du capitalisme à l'œuvre concerne le rapport à

l'autonomie des familles ouvrières. À un mode de régulation par le conflit se substitue une régulation par l'octroi de plus grandes libertés individuelles. Les vies ouvrières restent certes très surveillées et enserrées par le contrôle des supérieurs hiérarchiques, mais les familles se voient tout de même allouer une liberté d'entreprendre, nouvelle. Alors que les compagnies de Sumatra Nord engagent un mouvement de démantèlement du régime des retraites (avec l'arrêt de la prise en charge des retraités), le rapport stratégique à l'avenir des familles ouvrières change : de la simple nécessité de pourvoir à son existence au jour le jour, il devient indispensable de se projeter dans l'avenir et d'anticiper le passage à la retraite par la constitution d'un patrimoine foncier ou de toute autre activité économique rémunératrice. En conséquence, les horaires de travail salarié sont aménagés afin que les ouvriers aient le temps de compléter leur salaire par de nouvelles activités. Le nouveau rapport à l'autonomie découle de ceci, et comporte deux dimensions originales par rapport à l'autonomie procédurale autour de laquelle se recomposent les dynamiques sociales du troisième esprit du capitalisme en Occident. La première est relative à la nature de l'autonomie : il ne s'agit effectivement pas d'une plus grande autonomie d'action et de prise de décision dans le cadre du travail en tant que tel, mais d'une autonomie qui se déploie au-delà, dans l'espace des relations sociales des ouvriers. C'est donc une autonomie qui prend le sens de liberté : liberté d'agir, liberté d'entreprendre, liberté de disposer de son capital économique et de son temps libre. En deuxième lieu, cette autonomie n'est pas un donné mais un construit : il s'agit de développer l'autonomie octroyée dans l'espace des relations sociales pour construire des protections complémentaires à celles proposées par la compagnie. Les nouveaux horaires de travail ne fournissent que le cadre de la possibilité de s'autonomiser ; chaque famille s'adapte ensuite à sa manière et selon ses « tactiques rationnelles », connaissant alors un degré d'autonomie et de sécurité économique associés spécifiques.

Dans le cadre de la société indonésienne où l'État-social ne connaît qu'un développement limité, et où les marchés des biens de production que sont le travail et le foncier sont fortement autorégulés, la forme de l'autonomie des familles est principalement déterminée par le contexte économique et foncier. Ainsi l'enquête de terrain démontre l'existence de deux formes d'autonomie ouvrière, soit deux formes d'évolution de l'idéaltype historique du capitalisme de plantation.

L'*autonomie contrôlée* est celle des ouvriers de plantations d'héritage colonial de la province de Sumatra Nord. Cette région, colonisée depuis plus de cent cinquante ans, connaît

de fortes densités de population rurale et un taux d'inactivité élevé ; la totalité du foncier y est exploitée. De ce fait, l'autonomisation économique des familles ouvrières est laborieuse. Ces dernières s'investissent dans des systèmes de pluriactivité pour multiplier les possibilités de faire fructifier leur maigre capital et s'appuient sur des réseaux d'échanges réciproques surdéveloppés pour épargner. L'injonction communautaire à épargner dépasse bien souvent la capacité économique des familles à le faire, et le groupe ouvrier est fragilisé par une tendance à délaisser l'intérêt collectif au profit de l'intérêt individuel familial. Les difficultés à s'autonomiser resserrent la dépendance des familles envers la compagnie qui les fait vivre ; cette dépendance sert le capitalisme de plantation en le renforçant car les protections tutélaires proposées aux ouvriers peuvent être d'une qualité médiocre sans que cela n'influe sur leur engagement dans l'organisation. Une double contrainte frappe donc les trajectoires de ces familles : l'environnement économique défavorable et la dévalorisation des protections tutélaires.

À l'inverse, la forme de l'*autonomie conquise* repose sur un contexte économique et foncier très favorable, rencontré dans le cas de plantations privées récemment mises en place, depuis les années 1980. La conquête de l'autonomie mentionnée ici repose sur le double avantage de modiques prix du foncier combinés à des conditions salariales élevées (qu'il s'agisse de rémunération ou de protections tutélaires). Après quelques années d'épargne seulement, les familles peuvent acquérir un ou plusieurs hectares de foncier agricole, sur lesquels elles installent généralement une plantation de palmier à huile. Cette culture, qui connaît une productivité à l'hectare importante, leur permet de faire fructifier rapidement leurs investissements et d'accumuler plus de foncier. Rapidement, leur revenu de la terre supprime le salaire d'ouvrier de plantation, et c'est un véritable mouvement de déprolétarianisation qui s'observe dans ces plantations récentes. L'intérêt individuel vient supplanter l'intérêt collectif, à l'image de ce qui est observé pour l'autonomie contrôlée, mais selon des modalités différentes : les familles ouvrières privilégient l'épargne individuelle à l'épargne collective, plus contraignante. Face à ce mouvement d'ascension sociale généralisé, les dirigeants des compagnies de plantation n'ont d'autre choix que d'adapter les conditions salariales afin de limiter les coûteuses démissions volontaires. Ceci renforce donc les capacités d'épargne et d'investissement des familles ouvrières qui sont doublement favorisées par rapport aux familles des plantations de Sumatra Nord. Le capitalisme de plantation est quant à lui fragilisé par le détachement potentiel des ouvriers : l'autonomisation économique

peut mener à une émancipation totale des ouvriers par une démission volontaire, coûteuse pour la compagnie de plantation. Cette dernière apparaît comme un réel dispositif à créer de l'ascension sociale, et elle représente du point de vue du système capitaliste en lui-même un cas limite de son existence puisqu'il lui faut en permanence s'adapter aux conditions de vie du salariat pour le conserver.

La construction de l'autonomie ouvrière repose sur des mécanismes d'accumulation économique et foncière déployés dans le temps. Une fois le foncier entièrement mis en valeur autour des plantations récentes, sur quelles ressources pourront s'appuyer les familles ouvrières pour constituer des protections complémentaires ? Dans les plantations récentes, les enfants d'ouvriers ont accès à des études supérieures ; ceci revient à considérer que, pour fonctionner, le capitalisme de plantation nécessite un accès à de la main-d'œuvre régulier ainsi que la possibilité pour cette main-d'œuvre de s'enrichir par la propriété foncière afin de se fixer localement. En d'autres termes, il nécessite des populations pauvres prêtes à s'engager dans une plantation et des forêts à proximité. La consommation des ressources forestières entraînera nécessairement un changement dans les dynamiques sociales et salariales de ces plantations récentes. Ainsi, il est légitime de se demander si la situation des plantations de Sumatra Nord, province colonisée depuis la deuxième moitié du XIXe siècle, ne préfigure pas celle qui pourra être observée dans les provinces colonisées depuis les années 1980. La mise en parallèle des deux formes d'autonomie peut fournir des clés de compréhension de l'évolution potentielle des dynamiques sociales à l'œuvre dans les plantations récentes.

Les deux types de trajectoires observées empiriquement se rejoignent sur les trois dimensions que comprend l'autonomie ouvrière, bien que ces trois dimensions ne soient pas appropriées de la même manière pour chaque type. Le nouvel état du capitalisme de plantation repose en effet sur un rapport nouveau à l'autonomie qui comprend trois facettes : l'autonomie octroyée par les dirigeants, l'autonomie négociée, développée, appropriée par les familles ouvrières, et l'autonomie limitée ou favorisée par le contexte économique et foncier. Bien qu'elles puissent être exprimées différemment par les familles ouvrières, ces trois facettes, communes aux deux formes d'autonomie analysées, autorisent à penser que l'autonomie contrôlée et l'autonomie conquise sont deux expressions d'un même esprit du capitalisme de plantation.

La réflexion centrale sur les formes de l'autonomie ouvrière ne doit pas occulter le fait que l'encadrement des familles reste très intrusif, et ce quelle que soit la forme d'autonomie concernée. L'autonomie apparaît alors comme une stratégie du pouvoir en place pour asseoir la subordination des ouvriers et de leurs familles. Les libertés accordées dans les années 1970 ne sont que relatives car elles sont hybridées à des protections tutélaires fortes qui structurent la réalité sociale des familles et servent le capitalisme de plantation. Alors que les expériences vécues des ouvriers diffèrent fortement en fonction de l'environnement économique et foncier, les formes du contrôle social exercé par les compagnies sont similaires dans toutes les plantations. En premier lieu, le *pondok*, logement fourni par la compagnie, constitue le cadre principal sur lequel reposent les mécanismes de domination mis en œuvre par les dirigeants pour asseoir la subordination ouvrière. Organisation des règles de vie en communauté, surveillance rapprochée, discours moralisateurs, mesures incitatives ou encore sanctions et récompenses sont les rouages de ces mécanismes créateurs d'autodiscipline. De plus, les services d'épargne et de crédit proposés renforcent la dépendance ouvrière, et la neutralisation des syndicats invalide les canaux de la revendication. La connaissance de ces conditions de vie suscite une réflexion sur les mécanismes de l'intériorisation de l'autorité qui sous-tendent la paix sociale et l'interruption des conflits régulant historiquement le capitalisme de plantation : en effet, si le rapport à l'autonomie des ouvriers a changé depuis les années 1970, le cadre de vie est resté le même et il n'est pourtant plus remis en question. Une intériorisation nouvelle de cette autorité explique la neutralisation de la critique concomitante à l'émergence du nouvel esprit du capitalisme dans les plantations. L'étude des représentations ouvrières montre que les ouvriers à l'autonomie contrôlée ont intégré l'autorité et qu'ils légitiment par leur discours la présence de la compagnie. Les ouvriers à l'autonomie conquise sont dans un rapport plus stratégique et instrumental au travail et à la compagnie, et ils souhaitent maximiser les protections obtenues en contrepartie de leur engagement. Bien que le cadre du contrôle soit identique, l'attachement ouvrier est différent : un attachement affectif lie les ouvriers à l'autonomie contrôlée à la compagnie, alors que leurs conditions de vie sont plus précaires que celles des ouvriers à l'autonomie conquise, engagés quant à eux dans un rapport stratégique et instrumental au travail.

L'étude des conditions d'intériorisation de l'autorité démontre une relation particulière entre attachement, domination et autonomie : le capitalisme de plantation se développe sur un rapport à l'autonomie singulier des ouvriers, dans le sens d'une ouverture des libertés

individuelles. Cette autonomie apparaît somme toute relative au regard des conditions d'encadrement de la vie privée, et son octroi depuis les années 1970 occasionne un renforcement de l'attachement ouvrier. La domination hiérarchique mise en œuvre dans les plantations s'articule autour d'une autonomie partielle qui crée de l'attachement, et sert ainsi le capitalisme de plantation. Ce triptyque présente des limites quand l'attachement ouvrier est affaibli par des conditions d'enrichissement et d'autonomisation stables et solides.

L'acceptation commune à tous les ouvriers du cadre du contrôle prend racine dans des registres de justification différents. La réflexion ne saurait cependant être complète sans considérer la domination à une échelle plus large, celle des mécanismes de déférence qui caractérisent la société javanaise dont sont originaires la majorité des ouvriers, ou encore celle de la domination hiérarchique au sein d'une entreprise et du renoncement de soi que peut entraîner l'imposition constante d'un commandement. Cette discussion met en lumière le fait que le changement d'état du capitalisme de plantation et la cessation des conflits associée découlent d'une pluralité de facteurs explicatifs : expériences vécues, environnement économique et foncier, rapport culturel à la domination, structure hiérarchique et cadre du contrôle sont autant d'éléments qui participent à l'acceptation des conditions de vie et à la subordination et donc au renforcement du capitalisme de plantation.

Afin d'affiner la réflexion sur ce nouvel esprit du capitalisme de plantation, reprenons les éléments constitutifs de l'idéaltype historique : un encadrement total et un mode de régulation conflictuel. Les deux formes d'autonomie contemporaines observées montrent bien une déviation par rapport à ces deux éléments. Le conflit n'est effectivement plus médiateur dans les relations entre ouvriers et dirigeants ou employés de l'administration. Peut-on encore dire que l'encadrement est total ?

Pour répondre à cette question, un parallèle avec d'autres institutions totalitaires s'avère nécessaire. Emmanuel Taïeb revient sur l'analyse que Michel Foucault propose du gouvernement des hommes en prenant comme exemple deux institutions totalitaires que sont le monastère et l'armée. Leur fonctionnement implique obéissance et discipline, et relève donc à la fois d'un pouvoir pastoral qui gère le groupe par l'imposition d'une attention individuelle à chacun, et de technologies disciplinaires. Selon Michel Foucault, la possibilité d'existence de ces institutions totales repose sur une complète égalité de leurs membres. C'est le nivellement des particularités individuelles qui permet la gestion optimale d'un groupe soumis à une hiérarchie et ayant intériorisé des règles de fonctionnement (Taïeb, 2005 : 44).

Dans le cas des plantations, les premiers migrants étaient effectivement des individus peu différenciés dans le sens où ils étaient tous issus de populations pauvres et arrivaient dans les plantations sans aucun autre capital que leur force de travail ; à cette époque, et dans ces conditions, les compagnies pouvaient exercer sur eux un contrôle total. Progressivement, des stratégies d'accumulations différentes, des tactiques rationnelles distinctes, ainsi que les formes d'engagement dans la critique ouvrière et paysanne ont entraîné la création d'une différenciation socio-économique au sein des ouvriers, notamment par l'accès ou non à la terre ; les plantations ont alors perdu progressivement leur caractère d'institution totale. Ceci ne signifie pas que les ouvriers n'étaient alors plus façonnés par la domination hiérarchique, mais plutôt que les dirigeants des compagnies ont dû adapter les politiques de contrôle à cette population différenciée afin de maintenir l'assujettissement. L'usage de la violence était coûteux pour les dirigeants de plantation, et l'octroi d'autonomie aux familles ouvrières leur a permis d'en faire l'économie. Le changement d'état du capitalisme a autorisé l'économie de l'usage de la violence, en proposant une forme d'imposition de la domination plus souple, qui s'adapte aux particularités de chaque famille.

Une interrogation reste cependant encore en suspens pour définir le capitalisme de plantation. La troisième composante d'un esprit du capitalisme, le bien commun, n'a été jusqu'ici qu'évoquée. Une discussion précise sur cette dimension de l'engagement ouvrier s'avère nécessaire pour compléter la recherche. Elle sert ici de prémisse à une discussion plus générale sur les apports sociologiques de ce travail quant aux concepts d'engagement ouvrier et d'autonomie.

Bien commun et esprit du capitalisme de plantation

Le dernier chapitre de la thèse aborde certains éléments justificatifs que les dirigeants des plantations mobilisent pour justifier l'existence de cette forme de capitalisme et la légitimer. Le caractère paternaliste de l'encadrement est fortement valorisé, alors que l'autonomie par l'entrepreneuriat n'est pas considérée et reprise dans les discours. La discussion qui suit a pour objectif d'approfondir l'analyse du bien commun en procédant par comparaison avec d'autres systèmes capitalistes.

À partir d'une définition simple du bien commun, cherchons à en définir les grands traits dans les plantations indonésiennes et à en discuter l'homogénéité sur l'ensemble des situations observées. Luc Boltanski et Ève Chiapello proposent de définir le bien commun

comme les « avantages collectifs que la participation à un processus capitaliste contribue à produire pour tous » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 42). Le capitalisme de plantation présente des éléments communs à plusieurs esprits du capitalisme occidental analysés par les auteurs ; c'est en confrontant l'analyse des plantations à chaque esprit du capitalisme occidental qu'est menée ici la réflexion sur le bien commun ouvrier dans les plantations indonésiennes.

Tout d'abord, le premier esprit du capitalisme en Occident est celui de l'entreprise bourgeoise ; le développement du travail salarié qui s'y déploie entraîne pour les individus engagés un certain affranchissement de l'encastrement dans les relations sociales traditionnelles et familiales et des formes de dépendance personnelle. Dans les plantations indonésiennes, les familles ouvrières qui quittent leurs villages d'origine pour s'installer dans les *pondok* s'émancipent des relations sociales traditionnelles et s'adaptent aux nouvelles normes et valeurs véhiculées par le règlement intérieur. Cependant, nous avons vu dans la troisième partie de cette thèse que la domination hiérarchique déployée dans la vie privée des familles ouvrières était fortement empreinte de mécanismes semblables à ceux des tutelles traditionnelles.

L'autonomie contrôlée et l'autonomie conquise sont toutes deux incluses dans une stratégie d'attachement des ouvriers fondée sur les principes de la cité domestique. Si la production agricole en tant que telle est conçue par référence au monde industriel, l'encadrement de la main-d'œuvre, qui comprend non seulement les ouvriers en tant qu'acteurs directs de la production mais aussi leurs familles, repose sur une relation d'ordre hiérarchique entre les individus engagés dans une compagnie de plantation. Le principe de subordination est central dans la définition de la position de chacun et le jugement légitime appartient au plus grand.

L'autonomie conquise représente un cas limite de l'expression du capitalisme de plantation puisque le risque de démission est grand dans les plantations où l'autonomie ouvrière présente cette forme, mais l'expansion actuelle des surfaces plantées selon ce modèle illustre la capacité du capitalisme de plantation à intégrer cette contrainte. En ce sens, le principe de cohésion par la dépendance de la cité domestique est moins abouti que dans les cas d'autonomie contrôlée mais il est cependant présent. Il ne paraît alors pas abusif de penser l'autonomie conquise comme construction afférente à la cité domestique. Les dirigeants insistent d'ailleurs fortement sur cet aspect quand ils mettent en valeur les protections que les grands fournissent aux petits.

Le capitalisme de plantation ne correspond donc pas au relâchement d'une forme de dépendance traditionnelle mais plutôt à l'échange d'une dépendance traditionnelle pour une forme de dépendance similaire, reprise et intégrée dans l'organisation du travail et la politique de contrôle du salariat. Les dispositions domestiques traditionnelles sont encore fortement présentes et même amplifiées à l'échelle de la hiérarchie de toute une compagnie. La valeur morale du travail, associée à celle du salut par le travail, soude l'esprit de famille des individus engagés dans la plantation. La construction du bien commun repose sur un monde ordonné autour de la figure de Dieu¹. Le capitalisme de plantation n'est donc pas un capitalisme qui libère des tutelles d'ordre traditionnel mais qui les recrée au service de la production. La figure du bien commun est, comme l'affirment les dirigeants, ancrée dans une dimension paternaliste.

Examinons maintenant le deuxième esprit du capitalisme occidental. Il est élaboré autour de la figure de l'organisation. Un des traits du bien commun auquel il participe repose sur la contribution à la mise en place d'un système social en collaboration avec l'État par le développement du droit des salariés. Le niveau de développement du droit du travail et des protections sociales mutualisées est limité en Indonésie, de même que les marchés du travail et du foncier sont faiblement régulés par l'État. Il est montré plusieurs fois dans cette thèse comment ceci détermine la forme des politiques de contrôle ou des stratégies d'autonomisation des familles ouvrières. Pour prolonger le raisonnement, un retour sur le caractère structurant du droit dans le capitalisme est nécessaire. Pour Luc Boltanski et Ève Chiapello, le droit, parce qu'il « échappe au formalisme et ne se régule pas uniquement en fonction d'une logique interne mais qu'il sert des exigences normatives externes et prend appui sur des définitions politiques du bien commun (les cités) », peut « limiter l'usage que les plus forts font de leur force » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 500). Ils écrivent aussi :

« (...) la possibilité pour le capitalisme de s'auto-contraindre ne dépend pas seulement de la force de la critique mais aussi de la force des États sur lesquels le capitalisme doit compter pour que ceux qui en assurent le fonctionnement se trouvent liés à leur promesse d'autolimitation et respectent ce qui, dans les contrats, concerne non seulement les intérêts des parties mais aussi le bien commun. » (Boltanski, Chiapello, 1999 : 624).

¹ À titre d'illustration la remarque d'un membre du personnel administratif lors d'une première visite de plantation : « Ce qui est beau dans un écosystème, c'est que Dieu a fait en sorte que tout fonctionne bien ensemble. »

Dans les plantations indonésiennes, plusieurs éléments illustrent le fait que le droit ne joue pas le rôle de limitation des intérêts des plus forts ou encore de protection des plus faibles. Le marché du travail et celui du foncier apparaissent comme les deux institutions qui déterminent la force des forts et la faiblesse des faibles. Si, dans les plantations anciennes, la faiblesse des familles ouvrières et la force des compagnies sont indéniables, la situation est plus subtile dans les plantations où les ouvriers connaissent une conquête de leur autonomie et une ascension sociale par l'accès à la propriété foncière. Le rapport de force entre les ouvriers et les compagnies n'est pas stabilisé mais dépend des trajectoires d'accumulation autant que des conditions sociales proposées. L'absence d'encadrement par le droit entraîne des variations fortes entre les niveaux de bien commun d'une plantation à une autre. Elle conduit aussi à une variabilité forte des situations économiques au sein de la population ouvrière d'une plantation. Au sein des « petits » se distinguent encore des grands et des petits, dans un processus de différenciation sociale et économique qui découle du nouveau rapport à l'entreprise individuelle depuis les années 1970.

Les correspondances entre le troisième esprit du capitalisme et le capitalisme de plantation, notamment le rapport à l'autonomie, ont déjà été abordées dans la thèse. Le changement d'état du capitalisme de plantation dans les années 1970 est en effet associé à un démantèlement des protections sociales par instauration d'un système national de retraites fonctionnant à la manière d'un fonds de pension, et à l'octroi d'une plus grande autonomie d'action pour les familles ouvrières afin de compenser ce mouvement de démantèlement. L'autonomie nouvelle n'est pas sans rappeler la constitution du nouvel esprit du capitalisme en Occident, bien que l'expression de l'autonomie en soit différente. La diminution du bien commun par le changement de système des retraites est associée à la mise en place d'un système plus juste en termes de libertés individuelles puisqu'il autorise chacun à chercher les moyens de sa vie ou de sa survie. À un système qui contraint et protège fait place un système moins coercitif (mais qui l'est toujours) et moins protecteur. Le bien commun évolue vers une dimension plus libérale de son expression, bien que les libertés soient surveillées et l'ordre traditionnel maintenu comme soubassement de ce système libéral. L'esprit du capitalisme de plantation est donc fondé sur une hybridation singulière de traditionalisme et de libéralisme qui autorise son renforcement depuis les années 1970.

L'étude du capitalisme de plantation démontre l'existence d'un système capitaliste hybride qui regroupe des éléments spécifiques de chacun des trois esprits du capitalisme

décrits en Occident. L'absence d'État social et la marchandisation prononcée du travail et du foncier expliquent les particularités de cet esprit du capitalisme de plantation. Ainsi cette thèse se positionne contre une vision tautologique de l'histoire du capitalisme et contre la définition d'invariants dans son développement, en démontrant les singularités de la société indonésienne.

La présence ou l'absence d'un État social fonde une différence majeure dans le développement des sociétés salariales. En reprenant les travaux de Robert Castel, il est possible de s'interroger sur le statut de l'individu dans les sociétés sans système de protection généralisé fortement développé, et la singularité de la « construction historique » (Castel, 2009 : 25) qu'il constitue. À propos de l'évolution des sociétés industrielles, l'auteur écrit :

« Tout se passe ainsi comme si la société industrielle en pleine expansion avait été placée devant un dilemme. Ou bien laisser le salariat s'installer et se répandre sous ce registre de la précarité, mais c'est alors installer une vulnérabilité de masse au cœur de la société moderne. Ou bien consolider le salariat, ce qui signifie d'abord reconnaître qu'il est un état *irréversible* et ensuite lui attacher des protections qui lui soient *propres*. L'idéal du salarié ne sera plus alors nécessairement de quitter son état, et son idéal de la sécurité ne sera plus nécessairement d'accéder à la sécurité-propriété. » (Castel in MIRE, 1996 : 36)

La situation des ouvriers de plantations indonésiennes est intermédiaire à ce que décrit Robert Castel. Le salariat bénéficie d'un socle de protections fournies par les compagnies et imposées par le droit du travail qui prémunit contre une certaine précarité (au moins le temps de la carrière). De ce mode d'institution des protections découle une variabilité des conditions de sécurité des ouvriers, mais tous bénéficient d'une prise en charge minimale. Les conditions de vie du salariat sont par exemple loin d'être similaires à celles que peut décrire Friedrich Engels dans l'Angleterre du XIX^e siècle, où prévaut un paupérisme violent (Engels, 1975). La sécurité du salariat de plantation s'équilibre autour de deux dimensions : la sécurité-patrimoine et la sécurité-salariat.

Avec ce que Robert Castel appelle « l'effritement » des protections collectives en France, deux types d'individus se démarquent : les « individus par excès », capables de développer l'autonomie nécessaire pour s'en sortir, et les « individus par défaut » pour qui cette injonction à l'autonomie est une barrière à l'intégration par le travail. Un parallèle peut être fait entre cette catégorisation et les deux concepts de l'autonomie contrôlée et

l'autonomie conquise construits dans la thèse : les « ouvriers-entrepreneurs par excès » et les « ouvriers-entrepreneurs par défaut » sont les deux types qui se distinguent. Leur distinction ne repose pas sur l'intégration au travail mais sur la capacité d'accumulation économique, et donc sur un facteur objectif, extérieur à eux-mêmes, qui est celui de la disponibilité foncière. Pour les deux sociétés considérées, l'expression partielle d'un système public de protection, ayant pour objectif l'aide à la maîtrise des aléas de l'existence, entraîne une partition normative des membres de la société. En France, elle est relative à l'intégration par le travail. Dans l'Indonésie rurale des plantations étudiée ici, elle correspond à la capacité d'entreprendre de chacun, et elle est déterminée par la disponibilité foncière. C'est pourquoi on observe une variabilité géographique ainsi qu'une variabilité des situations au sein d'une même plantation.

Enfin un dernier point peut être souligné par rapport au bien commun qui définit le capitalisme de plantation. La troisième partie de la thèse montre comment l'autonomie des ouvriers, longuement analysée dans la deuxième partie, n'est en fait que partielle puisqu'enchâssée dans un système de domination et de subordination contraignant et fortement immiscé dans les vies privées des ouvriers. En parallèle à cela, Luc Boltanski et Laurent Thévenot, dans *De la justification*, définissent la cité civique par les conditions d'interrogation particulières de la volonté générale, *via* le suffrage. Pour cela, ils insistent sur la nécessité pour les citoyens d'être libérés des chaînes hiérarchiques et des liens de dépendance qui assujettissent, d'être détachés les uns des autres c'est-à-dire d'être constitués en individus et d'avoir une opinion propre. Au regard des situations de plantations indonésiennes, ces caractéristiques de la cité civique interrogent : sur quel socle repose la construction du système démocratique indonésien amorcé depuis 1998 ? Comment interpréter le fait que, dans une plantation de Sumatra Nord étudiée, intégrée à une firme appartenant à une des plus grandes fortunes indonésiennes et dirigée par le numéro un d'un grand parti politique du pays, où les familles ouvrières ont tant de mal à sécuriser leur avenir, il soit si fréquent d'observer des ouvriers porter un vêtement à l'effigie du dirigeant et politicien pour lequel ils travaillent ? Les éléments du droit du travail qui légitiment une prise en charge tutélaire de la vie privée des ouvriers peuvent donc nuire à la mise en place d'un régime démocratique au sein duquel chaque citoyen exprime librement ses opinions. L'étude des relations salariales dans les plantations peut donc être reliée à une réflexion sur les conditions de l'engagement politique, qui n'est pas du ressort de cette thèse.

Tous les éléments précédents montrent que la définition du bien commun dans les plantations indonésiennes n'est pas évidente : elle recoupe plusieurs dimensions des esprits successifs du capitalisme en Occident et comporte une dépendance aux tutelles traditionnelles et une dimension d'autonomie dans un monde fortement libéralisé. Les deux formes d'autonomie rattachées au capitalisme de plantation apparaissent comme deux versions, l'une positive des « individus par excès », l'autre négative des « individus par défaut », de ce capitalisme. L'absence de régulations et d'interventions étatiques fortes en matière de droit du travail et de droit foncier est un élément particulièrement prégnant dans l'expression du bien commun, qui lui confère une variabilité forte fonction de la colonisation agricole. Dans les plantations, le nouvel esprit du capitalisme agraire apparaît à partir des années 1970 alors que les différenciations socio-économiques des familles entravent l'expression d'un contrôle total ; ce nouvel esprit alimente maintenant l'expression de ces différences socio-économiques, et donc des inégalités en termes de sécurité.

Cette définition du bien commun dans les plantations, par comparaison avec les trois esprits du capitalisme dénombrés en Occident, appuie la connaissance de spécificités régionales et s'oppose à une vision tautologique de l'histoire du capitalisme. De plus le schéma explicatif développé dans la thèse, en opérant un détour par l'étude du salariat dans une société non-occidentale, met en discussion certains concepts centraux de la sociologie du travail et du capitalisme.

Autonomie et engagement dans le capitalisme

En quoi la présente recherche ouvre-t-elle des voies pour penser le concept d'autonomie et la notion d'esprit du capitalisme ? Pour répondre à cela, trois éléments de discussion sont proposés ici. Premièrement, la question soulevée en introduction, à savoir celle de la possibilité d'appliquer un cadre théorique de sociologie pragmatique portant sur l'analyse de discours du management à des populations ouvrières, est réexaminée à l'aune des résultats empiriques. Deuxièmement, le concept d'autonomie est discuté et mis en perspective par rapport à l'évolution de la configuration des liens sociaux : la question du lien social dans une société moderne, souvent posée comme celle de son affaiblissement par une individualisation croissante est relue à la lumière des observations de la recherche.

1) L'engagement ouvrier dans le capitalisme contemporain

Après exposition et analyse des résultats, reposons la question méthodologique principale soulevée dans la thèse : peut-on analyser un esprit du capitalisme en étudiant les formes de l'engagement ouvrier ? Cette démarche est-elle heuristique ? La discussion proposée ici traite deux points. Le premier point est celui du choix d'une approche anthropologique et de l'étude des dynamiques ouvrières pour la définition d'un objet spécifique, le capitalisme de plantation. Le second point est celui de la portée du cadre théorique développé par rapport à celui de Luc Boltanski et Ève Chiapello.

L'analyse historique démontre l'importance des mouvements de revendication ouvrière dans l'évolution et le changement d'état du capitalisme de plantation. La critique ouvrière se révèle intense durant le premier siècle de cette histoire, pendant lequel les mouvements sociaux freinent l'expansion et le développement des plantations. Le brusque changement qui s'opère dans les années 1970, à savoir le passage d'une production circonscrite à une seule province à une croissance exponentielle des surfaces exploitées sur l'ensemble du pays, est concomitant à la cessation des conflits ouvriers. La thèse propose des éléments d'analyse de cette neutralisation de la critique et de son articulation avec l'expression du capitalisme de plantation. Ainsi les idéologies ouvrières apparaissent centrales dans la compréhension de l'histoire des plantations. Que les mouvements ouvriers soient des moteurs de l'évolution du capitalisme n'est qu'un premier élément de réponse à la discussion. Cette évolution qui prend la forme d'un changement d'état du capitalisme, est la conséquence de changements managériaux et d'adaptations des familles ouvrières à ces changements. Aucun de ces changements n'est formalisé dans la littérature du management, ce qui justifie l'approche anthropologique mobilisée ici. Le travail d'enquête fait alors ressortir la nécessité de replacer les dynamiques internes aux firmes dans le cadre plus large de la réalité sociale locale.

L'analyse proposée opère en effet des liens entre le milieu du travail et de l'organisation capitaliste et celui des dynamiques sociales extérieures : elle ouvre une réflexion sur la compensation des lacunes en termes de sécurité dans le rapport au travail par la mobilisation de liens et de réseaux locaux. La levée de l'interdiction d'entreprendre individuellement, le relâchement du contrôle et l'adaptation des horaires de travail ont des conséquences puissantes pour les ouvriers : c'est l'ensemble de l'organisation qui doit être adaptée à ce changement qui institue un lien fort entre stratégies d'autonomisation et protection salariale *via* les problématiques de turn-over. Ce basculement majeur, qui marque

le passage d'un mode de régulation des relations salariales par le conflit à un mode de régulation par un certain relâchement du contrôle des vies privées, est interprété comme le signe d'un changement d'état du capitalisme de plantation. L'évolution du capitalisme de plantation ne pourrait être analysée sans considérer des trajectoires ouvrières. La prise en compte des revendications par la direction et par les managers implique un changement dans leurs représentations et dans les idéologies relatives à l'encadrement des ouvriers et au bien commun dans les plantations. Abordé indirectement par le biais des trajectoires de vie ouvrières, ce changement d'esprit est examiné en croisant analyse des expériences vécues, prise en compte de l'environnement social, économique et foncier, et représentations associées.

La collecte des données a en effet comporté plusieurs dimensions : celle des trajectoires d'accumulation, celle des conditions objectives de l'encadrement de la vie privée des ouvriers, celle des interactions entre les familles ouvrières et les supérieurs hiérarchiques et enfin celle des discours afin d'en extraire les représentations. Deux aspects de l'analyse se distinguent alors : celui des conditions objectives des protections sociales des ouvriers et des trajectoires mises en œuvre pour compenser les lacunes associées au statut de salarié, et celui des conditions de la domination et des représentations sociales qui en découlent. L'étude des formes objectives de l'autonomie et des conditions de sécurité des familles ouvrières est un préalable nécessaire à l'analyse des représentations associées au travail, au pouvoir et à la domination hiérarchique, et donc à la compréhension de l'expression (ou absence d'expression) de la critique. Ici ce ne sont donc pas les documents du management qui sont analysés, mais la mise en pratique des préceptes du management et leurs conséquences sur les conditions de vie des familles ouvrières et leurs représentations. L'originalité de la recherche réside dans la mise en parallèle de ces différents aspects de la vie ouvrière et dans l'attention portée au lien entre le salariat et la vie hors cadre salarial.

La corrélation nette entre les stratégies des ouvriers extérieures à leur lieu de travail et de vie et les politiques de protection sociale des compagnies n'aurait pu être démontrée par le recours unique à des entretiens avec les managers et dirigeants ou par l'analyse de la littérature managériale. Il aurait été possible d'étudier les discours du management, tel que cela est proposé en chapitre VII. L'approche empirique montre toutefois que ce seul dispositif de collecte de données n'aurait pas été suffisant pour évaluer les contraintes économiques objectives exercées sur les familles ouvrières et les stratégies mises en œuvre pour y faire

face. Cette dimension, bien qu'extérieure à celle du travail en tant que tel, est pourtant en lien direct avec l'expression du capitalisme de plantation. Les entretiens avec les managers ont montré que ces derniers sont d'ailleurs peu informés sur les contraintes, notamment économiques, auxquelles doivent faire face les ouvriers et sont peu au fait des stratégies apportées pour y répondre. L'observation participante a permis de pallier ceci.

La recherche aboutit à un schéma de compréhension des dynamiques ouvrières, des politiques de contrôle et des idéologies sous-tendant ce contrôle, en termes de bien commun véhiculé notamment dans les discours des dirigeants et repris par les ouvriers. Pour préciser cette analyse de l'état du capitalisme de plantation, il serait aussi souhaitable de mobiliser le cadre théorique sur d'autres catégories de salariés de plantation pour lesquelles les enjeux de management deviennent notables. Cette remarque est motivée par le constat que le nombre de cadres de plantation formés dans les universités indonésiennes est inférieur aux besoins de ce secteur en expansion rapide. Les promotions de cadres insuffisamment formés pour leur nouveau poste sont nombreuses, les malaises et les démissions le sont aussi en conséquence, tout comme le sont les compétitions entre compagnies pour s'attacher les cadres compétents. Les questions de management conséquentes à ce marché de l'emploi déséquilibré peuvent prolonger la réflexion sur l'attachement des salariés de plantation.

Si l'étude des dynamiques de l'engagement ouvrier par une approche anthropologique s'avère pertinente pour analyser un état du capitalisme, que dire de la portée de ce cadre théorique ? Une construction conceptuelle forte, celle de l'idéaltype historique s'est avérée nécessaire pour une démonstration solide. Le recours unique à des travaux sociologiques et historiques sur l'encadrement des ouvriers jusque dans les années 1970 nécessitait un appareil théorique adapté pour autoriser la comparaison entre les deux états du capitalisme. L'idéaltype historique du capitalisme de plantation révèle les grands enjeux sociaux de ce capitalisme en termes d'organisation du travail et de politiques de contrôle. Il sert alors de guide pour définir les grands thèmes abordés par l'enquête, et enjoint à creuser l'histoire de chaque plantation pour situer historiquement le changement d'état du capitalisme de plantation. Le recours à plusieurs études de cas s'est avéré nécessaire pour valider les hypothèses de recherche. La possibilité de généralisation de ces résultats à d'autres systèmes agraires indonésiens ou aux grandes plantations d'autres pays n'est pas évidente. Cette première remarque montre que le cadre théorique construit ici et celui développé dans *Le*

nouvel esprit du capitalisme diffèrent dans la portée de leur participation à la connaissance du monde social tout en se complétant.

Dans leur ouvrage, Luc Boltanski et Ève Chiapello s'attachent à analyser l'évolution du capitalisme à l'échelle de la France, en s'appuyant sur la littérature du management de tout un ensemble de firmes positionnées sur plusieurs secteurs productifs. Ils aboutissent à une définition générale du nouvel esprit du capitalisme en Occident et proposent une nouvelle cité, la « cité par projet » pour le formaliser. La portée de ce cadre théorique est large puisqu'il représente un référentiel par rapport auquel toute firme du paysage productif peut être comparée et analysée. À l'inverse ici la recherche a porté sur un seul type d'organisation capitaliste du secteur primaire. L'approche est beaucoup plus microsociologique et la démarche de terrain est anthropologique. Il est ainsi possible de définir précisément et concrètement les enjeux et les lignes de rupture auxquelles font face les compagnies de plantation. Le recours à l'étude de trajectoires de vie représente un travail à une échelle limitée et relative à des situations particulières ce qui permet une définition précise d'un état du capitalisme. Il aboutit aussi à l'analyse des variations d'expression d'un même état du capitalisme en fonction des marchés du travail et du foncier. La mobilisation des concepts de capitalisme et de critique mais aussi d'autonomie, de sécurité et de bien commun à l'échelle d'une organisation capitaliste et, ici, de populations ouvrières, vient préciser la compréhension du monde social en un mouvement de généralisation croissant : le cadre théorique, par l'étude de trajectoires et d'interactions hiérarchiques, permet la généralisation des observations. Il peut servir d'outil de compréhension des dynamiques sociales de l'ensemble des plantations d'Indonésie. Cependant, il ne permet pas de replacer la réflexion dans le cadre général de l'histoire du capitalisme indonésien. Il s'appuie sur les schèmes explicatifs de Luc Boltanski et Ève Chiapello et propose un cadre de compréhension du monde social plus détaillé, à une échelle plus resserrée.

2) État-social, solidarités locales et autonomie

Si le cadre théorique proposé dans la thèse permet la définition d'un type particulier d'organisation capitaliste du secteur primaire, la réflexion sur le caractère résiduel de l'État-social et les compensations de ces lacunes par des solidarités sociales spécifiques ouvre sur des considérations plus générales. Elle fait écho aux débats sur la tension entre individu et société. Pour la traiter ici, le lien entre autonomie et individualisme est discuté, avant d'aborder la dimension de la construction de l'individu dans le monde social.

Dans un premier temps, revenons sur l'analyse de l'autonomie proposée dans la thèse. La discussion théorique traite de la tension inhérente à l'engagement ouvrier qui s'exprime entre assujettissement et responsabilisation. Chez les ouvriers de plantation, cette tension s'articule plutôt entre assujettissement et construction de stratégies entrepreneuriales. Les deux dimensions de l'autonomie, celle de l'autonomie au travail et celle de l'autonomie dans l'organisation nécessitent alors d'être complétées. Les résultats de la thèse définissent l'autonomie comme un processus complexe et itératif faisant rentrer en jeu la dimension du monde social hors de l'organisation capitaliste et du travail. Le secteur économique informel, les relations sociales de proximité sont autant de facteurs qui participent à la construction de l'autonomie ouvrière au sein des compagnies.

La comparaison des deux formes d'autonomie analysées éclaire ainsi le poids de l'environnement économique et foncier dans la possibilité d'autonomisation des familles ouvrières, qui apparaît comme le facteur explicatif principal. Notons la distance qui prévaut entre les deux situations en termes d'autonomisation mais aussi en termes d'adaptation des compagnies aux expériences vécues des ouvriers. Le type de stratégie d'épargne et d'investissement influe de même sur les représentations sociales qu'ont les ouvriers de leur engagement dans le capitalisme. La tension entre domination, subordination et engagement présente des formes de résolution variables qui découlent de la conjoncture locale. L'autonomie apparaît donc comme une fonction de différents facteurs qui s'expriment à plusieurs échelles. Les expériences vécues des populations ouvrières rendent compte de la complexité du monde social, insistant sur la force du lien social qui attache tout individu à la société, autonome sans ne l'être jamais entièrement, et dépendant sans n'être jamais complètement sujet de sa dépendance. Dépendance et autonomie s'expriment dans des configurations spécifiques de liens sociaux qui montrent chacune une tendance à l'individualisation des pratiques. Peut-on alors faire un lien avec l'évolution des liens sociaux observée en Occident ?

La question de la cohésion d'une société faite d'individus de plus en plus autonomes est une des interrogations fondatrices de la discipline sociologique. Dans le prolongement de la thèse de la division du travail social d'Émile Durkheim, l'évolution des sociétés est associée à l'idée que l'appartenance à plusieurs groupes confère une plus grande conscience de l'individualité. De plus, la constitution d'un régime de protection généralisée et mutualisée par l'État est interprétée comme la cause d'un affaiblissement des solidarités de proximité et

donc d'un individualisme croissant : le lien de citoyenneté, reposant sur le principe d'appartenance à une nation et associé aux droits et aux devoirs des citoyens, peut supplanter les liens de proximité tels que le lien familial ou les liens de socialisation extra-familiale (Paugam, 2008). Le développement d'un État-social ne signifie cependant pas la fin des collectifs : les revendications sociales sous la forme de syndicats par exemple sont bien le symbole des dynamiques collectives qui marquent ces États.

Aujourd'hui, la crise de l'État-social que traversent plusieurs pays d'Europe enjoint certains chercheurs tels que Robert Castel (2009) à penser l'évolution des sociétés occidentales comme faisant l'expérience d'un « effritement » des droits sociaux et donc des protections des individus, ce qui entraîne une partition des situations individuelles. L'inscription des travailleurs dans des collectifs qui protègent tels que des syndicats est remise en question et décroît. Pour certains travailleurs, l'affranchissement des encastres collectifs est un succès et ils s'accordent bien du gain d'autonomie que cela représente. Ce sont les individus que Robert Castel définit comme des individus « par excès » et qu'il oppose aux individus « par défaut » (2009). Pour ces derniers, la maîtrise de ces changements est délicate et l'exclusion devient un danger réel.

Comment ces discussions sociologiques peuvent-elles être mises en perspective avec les résultats de la recherche qui s'intéressent à une société où le régime de l'État-providence est peu présent ? Quels sont les enseignements de la thèse par rapport à la configuration des liens sociaux, et comment les mettre en perspective par rapport aux situations occidentales ? Un individu de plus en plus autonome est-il nécessairement tourné vers des stratégies de plus en plus individualistes ? Les dynamiques observées en Indonésie peuvent-elles préfigurer l'évolution des sociétés européennes pour lesquelles l'affaiblissement du régime de protection généralisé peut entraîner des stratégies de compensation tournées vers les solidarités locales ?

Pour répondre à cela, reprenons quelques éléments d'histoire afin de discuter les conditions d'émergence de stratégies resserrées sur l'intérêt individuel. Le gain historique d'autonomie des ouvriers est associé à la cessation des conflits au sein des plantations. Il constitue donc un élément de réponse aux attentes des familles ouvrières que la situation contraignante de la vie en *pondok* laissait insatisfaites. Cette lutte pour l'autonomie fait écho à la virulente critique du capitalisme en France dans les années 1960 qui exige la libération des salariés de l'emprise de la hiérarchie. Si ce mouvement se retrouve dans plusieurs pays

d'Europe et ici dans le cas de l'Indonésie, les formes de la revendication pour l'autonomie diffèrent.

Dans les plantations, l'octroi d'autonomie dans les années 1970 et les différentes stratégies d'appropriation de cette autonomie qui en découlent s'accompagnent d'une libéralisation des stratégies de protection et d'une individualisation des pratiques associées. Alors que le premier siècle de développement des plantations montre une tendance à la structuration de collectifs pour exprimer les revendications et la critique, les quarante dernières années présentent un mouvement inverse vers le resserrement des pratiques sur l'unité familiale et l'individu. Ceci n'est pas sans rappeler que les politiques de contrôle des compagnies de plantation reposent elles aussi sur la famille comme élément unitaire à maîtriser. L'individualisme croissant noté à partir des années 1970 s'articule autour d'un double mouvement : celui de la prise en charge des familles comme unité de contrôle, fortement marqué par le passage à une rémunération au rendement, puis celui de l'octroi d'autonomie et de la libéralisation des politiques de protection sociale. La corrélation entre autonomie et individualisme ne semble pas directe puisque l'expression d'un pouvoir individualisé et personnifié est aussi en jeu dans l'évolution des expériences vécues. Le développement d'une société salariale introduit un rapport nouveau à l'individu, en tension entre l'imposition d'un pouvoir hiérarchique individualisant rappelant le pouvoir pastoral de Michel Foucault (2004) et la nécessité de s'approprier les valeurs de l'entrepreneuriat pour bénéficier de protections sociales satisfaisantes. L'imposition d'un pouvoir individualisant entraîne la reconfiguration des liens sociaux locaux, ce qui montre comment le pouvoir hiérarchique de l'organisation capitaliste peut venir supplanter la communauté. La libéralisation des protections sociales et le gain d'autonomie des ouvriers expliquent en partie la survalorisation de l'intérêt individuel observé, mais il apparaît que ceci survient alors que les politiques de contrôle au sein des compagnies y avaient auparavant participé par l'imposition d'un pouvoir centré sur la cellule familiale.

Dans la partie centrale de la thèse, l'étude des groupes d'épargne montre deux situations distinctes en termes d'individualisation des pratiques. En ce qui concerne le type de l'autonomie contrôlée, les ressources économiques et foncières limitées entraînent un surinvestissement des liens sociaux locaux : les échanges réciproques sont instrumentalisés et les logiques individuelles viennent supplanter l'intérêt collectif. La cohésion de la communauté ouvrière est ébranlée et affaiblie par le besoin crucial en ressources économiques

auquel chaque famille fait face. Dans les situations d'autonomie conquise, les mécanismes à l'œuvre sont opposés mais aboutissent aussi à un renforcement des stratégies individuelles : les pratiques collectives sont délaissées progressivement au profit de pratiques d'épargne individuelles. Les familles ouvrières valorisent l'entreprise individuelle et de ce fait prennent de la distance avec les dynamiques communautaires. Les dominés intègrent les valeurs des dominants et ce mouvement de convergence des idéologies renforce le capitalisme de plantation.

L'ensemble des situations, qu'elles découlent d'un contexte d'abondance ou de saturation économique, présente une valorisation des stratégies individuelles qui supplantent les dynamiques collectives. De plus, dans l'ensemble des situations étudiées, il n'y a pas de réel engagement syndical et de dynamiques collectives fortes par rapport à la défense des droits des travailleurs. La progression d'une logique marchande du travail et d'une responsabilisation des ouvriers dans la prise en charge de leurs besoins économiques entraîne une individualisation croissante des pratiques. Le lien social peut être instrumentalisé ou affaibli sans même que la société salariale indonésienne ait connu une période de mutualisation forte des risques par la formalisation d'un État social. La firme joue le garant de certaines protections sociales mais le système proposé ne propose pas de mutualisation des risques et des cotisations. Le collectif comme entité protectrice n'est pas efficient au sein de l'organisation capitaliste, il est aussi délaissé dans le cadre des solidarités locales. Le mouvement d'affaiblissement des solidarités locales qui peut être observé dans le cadre d'un État social fort s'observe ici aussi, que ce soit dans un contexte d'abondance ou de précarité, ce qui interroge sur son moteur : le processus d'individualisation des intérêts et des pratiques découle-t-il de l'individualisation des pratiques de contrôle et de rémunération ?

Les mécanismes de personification de l'autorité et de prise en charge individuelle de chaque salarié dans le cadre de son rapport au travail peuvent être interprétés comme une cause du resserrement de l'intérêt individuel par rapport aux solidarités locales. Les ouvriers des plantations sont aujourd'hui porteurs d'une critique de l'injonction communautaire qui entrave l'entreprise individuelle. Ils se font les défenseurs du libéralisme et ce d'autant plus qu'ils se trouvent dans des trajectoires dynamiques d'autonomisation et d'ascension sociale. Ce mouvement ascendant dans la société explique aussi l'acceptation des conditions de domination par les tutelles d'ordre extra-capitaliste. Le système rentre en concurrence avec les logiques communautaires, l'autonomie se resserre autour de l'unité familiale et chacun

éprouve le besoin de s'émanciper des dynamiques collectives. Cette nouvelle position idéologique, fondée sur l'intégration des valeurs libérales des dominants, renforce le capitalisme et participe à son expansion exponentielle sur l'ensemble du pays.

Ces considérations montrent que le développement d'une société salariale a des conséquences fortes sur la configuration des liens sociaux d'une communauté. Elles dressent aussi un parallèle entre la limitation des protections sociales collectives et le resserrement des stratégies individuelles. Le capitalisme, encastré dans des dynamiques sociales plus générales, évolue au même titre que les solidarités locales, de manière concomitante et par interactions itératives. La question d'un mouvement de désolidarisation des dynamiques collectives ne peut cependant être résolue par la simple prise en compte des analyses de la thèse ; des recherches plus approfondies sur la question de la tension entre individu et communauté dans les sociétés non-occidentales sont ici requises.

Ce parallèle entre la situation d'« effritement » des protections sociales en France et le faible niveau d'intervention de l'État indonésien dans la mise en place d'un régime de protection généralisée autre que par la légitimation du rôle des entreprises privées ne doit cependant pas faire oublier les particularités de chacune. Robert Castel (2009) insiste sur une définition de l'individu comme une construction historique en opposition à la définition d'un individu en substance. Celle qui est donnée à voir ici est originale car elle repose sur une protection double : l'individu, protégé par le statut salarié, cherche aussi à se protéger individuellement, limitant ou instrumentalisant l'insertion dans les réseaux de solidarité locale. Elle est fondée sur la forte libéralisation des marchés du travail et du foncier, et présente de fortes inégalités « intracatégorielles », qui ne découlent pas de « l'éclatement et de la diversification des statuts de l'emploi » tel qu'Olivier Schwartz (2009) l'analyse en France mais des inégalités d'accès aux ressources foncières. La comparaison des processus historiques de construction de l'individu en France et en Indonésie montre l'Indonésie comme une société « moins salariale », en reprenant les termes qu'utilise Robert Castel (1996), où une forme de libéralisation des protections sociales entraîne à la fois de la précarité et des processus d'ascension sociale prononcée. Une société « moins salariale » semble être aussi une société plus inégalitaire. Cette affirmation ne saurait cependant faire règle sans d'autres recherches sur ces sociétés « moins salariales ». Toutefois, la comparaison de sociétés aux constructions historiques et aux fonctionnements très différents se montre particulièrement

adaptée pour en comprendre les grandes tendances de leur l'évolution. Ceci ouvre une voie sur de futurs travaux de recherche riches et féconds.

Annexes

Annexe 1 : Guides d'entretien avec les familles ouvrières

Les entretiens avec les familles ouvrières étaient de plusieurs types. Les trajectoires de vies étaient le support principal de questionnements supplémentaires quand le temps et la qualité de l'entretien le permettaient.

Entretien général :

Informations sur l'interviewé :

Âge, statut marital, nombre d'enfants, origine ethnique, type d'emploi dans la plantation.

Trajectoire familiale :

Date d'arrivée dans la région (pour l'interviewé ou son parent ayant migré), histoire des parents présents dans la région auparavant si c'est le cas. Conditions de vie avant le recrutement en plantation.

Trajectoire professionnelle :

Recrutement, emploi, protections, sociales, cotisations sociales.

Trajectoire d'accumulation :

Étapes principales d'épargne et d'investissement, pratiques et réseaux mobilisés pour cela. Évolution des conditions de vie, projets futurs.

Représentations de la vie ouvrière :

Ces thèmes étaient difficilement abordables par des questions directes ; bien que le thème soulevât particulièrement mon intérêt, il me fallait attendre les commentaires spontanés des personnes interrogées plutôt que de les susciter par des questions.

Entretien économique :

Énumération des différents revenus de la famille (type, montant, régularité, ancienneté), des principales dépenses mensuelles, des choix en termes de gestion budgétaires et des aspirations pour le futur.

Entretien dit « généalogique » :

Avec la personne interrogée, construction d'un arbre généalogique (grands-parents, parents, oncles et tantes, frères et sœurs principalement) puis discussion sur les situations professionnelles et familiales de chacune des personnes représentées. Enfin, questions plus générales visant à faire comparer les situations de chaque membre de la famille et définir une hiérarchie en termes de confort de vie et de sécurité.

Annexe 2 : Guide d'entretien avec les supérieurs hiérarchiques

Les entretiens avec les dirigeants et managers comportaient les points suivants :

Biographie :

Parcours, place dans la compagnie et satisfaction de l'emploi, projets pour l'avenir.

Organisation du travail :

Politique de recrutement des ouvriers et autres salariés, politique de formation, de mutation et de promotion.

Communication interne, ascendante et descendante. Avantages et inconvénients.

Fonctionnement des syndicats, des coopératives.

Éléments de satisfaction ou d'insatisfaction du travail des ouvriers. Mesures à envisager pour améliorer si nécessaire.

Encadrement de la vie des ouvriers :

Histoire du développement de la plantation et des infrastructures. Projection future.

Construction du règlement, choix dans l'organisation des *pondok*, avantages et inconvénients du système.

Perception des besoins des ouvriers et propositions pour y remédier.

Éléments de satisfaction ou d'insatisfaction des comportements des familles ouvrières dans les *pondok*. Mesures à envisager pour améliorer si nécessaire.

Relation compagnie / monde extérieur :

Relations avec les autorités villageoises voisines.

Programmes de Responsabilité Sociale de l'Entreprise : objectifs, budget et moyens mis en œuvre.

Problèmes de vols : intensité du phénomène et moyens mis en œuvre pour y remédier.

Annexe 3 : Liste des entretiens

Cette annexe comporte quatre tableaux, qui listent les entretiens réalisés lors des sessions d'observation participante dans la plantation de L. auprès des ouvriers, les entretiens réalisés auprès d'ouvriers dans les cinq autres plantations étudiées, ainsi que les entretiens réalisés auprès de cadres et de représentants de l'autorité dans les compagnies, et les entretiens réalisés auprès de personnes extérieures aux compagnies.

Entretiens réalisés lors des séjours dans les *pondok* de la plantation de L. :

N°	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Type de logement	Nombre d'entretiens
1	Femme d'ouvrier		55 ans	Quatre enfants	<i>pondok</i>	1
2	Ouvrier	Elevage de chèvre et culture de palmier	40 ans		<i>pondok</i>	1
3	Femme d'ouvrier	Exploitation d'une rizièrè	40 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	1
4	Ouvrier retraité	Salarié dans une fabrique de briques	60 ans	Six enfants	village	1
5	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire dans la plantation	54 ans	Cinq enfants	<i>pondok</i>	1
6	Ouvrier d'usine de transformation		43 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	1
7	Ouvrier	Femme ouvrière intérimaire	52 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	1
8	Contremaître récolte caoutchouc	Épicerie	40 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	1
9	Ouvrier retraité	Riziculteur	90 ans	Dix enfants	village	1
10	Contremaître responsable syndical et sa femme	Études secondaires, exploitation d'une parcelle de palmier et d'une rizièrè, élevage de chèvres	45 et 43 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	Nombreuses discussions pendant un mois d'hébergement chez eux

N°	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Type de logement	Nombre d'entrevues
11	Femme d'ouvrier d'usine	Exploitation de palmier	32 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	Nombreuses discussions
12	Ouvrier d'usine	Jardin potager	30 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	1
13	Ouvrier à la retraite encore employé comme intérimaire	Vente de repas et petite parcelle d'hévéa (0.2ha)	63 ans	Quatre enfants	village	2
14	Ouvrier d'usine		23 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	1
15	Femme d'ouvrier d'usine	Petite épicerie	28 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	6
16	Femme d'ouvrier d'usine	Maraichage	38 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	3
17	Ouvrier d'usine	Jardin potager, élevage de poissons	25 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	1
18	Femme de contremaître	Service de cuisine à domicile	36 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	3
19	Ouvrier récolteur et chef de hameau	Élevage de chèvres, femme ouvrière intérimaire, propriétaire d'une plantation à Riau	52 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	1
20	Ouvrier chargé de l'entretien d'un <i>pondok</i>		48 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	2
21	Femme d'ouvrier d'usine	Vente de fèves de cacao et de plants de cacaoyers	35 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	Plus d'une vingtaine de visites
22	Ouvrière d'usine	Petit stand de nourriture	28 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	2
23	Ouvrier d'usine	Heures supplémentaires	35 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	2

N°	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Type de logement	Nombre d'entrevues
24	Ouvrier d'usine	Commerce de crédit téléphonique	32 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	1
25	Chauffeur retraité	Exploitation d'une plantation dans la province de Riau	72 ans	Cinq enfants	village	1
26	Contremaître d'ouvriers intérimaires et chef de hameau	Épicerie	30 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	1
27	Ouvrier démissionnaire	Marchand de pains	53 ans		village	1
28	Femme d'ouvrier et chef de village	Chef de village et élevage de chèvres		Deux enfants	<i>pondok</i>	1
29	Femme d'ouvrier	Épicerie	31 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	2
30	Femme d'ouvrier	Location de moto	28 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	1
31	Chauffeur de manager et sa femme	Élevage de canards et vente de glaces	30 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	Nombreuses discussions pendant un mois d'hébergement chez eux
32	Contremaître de récolte	Plantation dans une province voisine et service d'impression de documents	53 ans	Trois enfants	village	2
33	Femme d'ouvrier	Vente de poissons	28 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	Nombreuses discussions informelles et un entretien d'une heure
34	Femme d'ouvrier retraité	Riziculture	83 ans	Onze enfants	village	1

N°	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Type de logement	Nombre d'entrevues
35	Femme d'ouvrier		48 ans		<i>pondok</i>	1
36	Ouvrier chef de hameau	Achat-vente d'or, de crédit téléphonique, épicerie	50 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	2
37	Femme d'ouvrier	Vente de fèves de cacao, récolte de nervures de palmier pour faire des balais	50 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	1
38	Ouvrier	Heure supplémentaires et femme ouvrière intérimaire, achat vente de nervures de palmier	45 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	2
39	Famille d'ouvriers	Heures supplémentaires, récolte de nervures de palmier pour faire des balais		Deux enfants	<i>pondok</i>	4 entretiens collectifs
40	Famille d'ouvriers	Épicerie et vente ambulante		Quatre enfants	<i>pondok</i>	Visites régulières et 3 entretiens collectifs
41	Ouvrier et représentant syndical	Heures supplémentaires	56 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	2
42	Femme d'ouvrier	Moto taxi	30 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	1
43	Femme d'ouvrier retraité		83 ans	Onze enfants	village	1
44	Ouvrier	Fabrique de murs végétaux	45 ans	Trois enfants	village	1
45	Ouvrier	Épicerie, élevage de chèvres, plantation de palmier	48 ans	Dix enfants	<i>pondok</i>	2

N°	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Type de logement	Nombre d'entrevues
46	Ouvrier ayant démissionné	Vente de sandwichs	60 ans		village	1
47	Femme d'ouvrier	Vente de bouteilles de gaz et d'essence	50 ans	Cinq enfants	<i>pondok</i>	1
48	Ouvrier retraité		62 ans	Trois enfants	village	1
49	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire	33 ans	Un enfant	<i>pondok</i>	1
50	Ouvrier	Élevage de poulets et épicerie	31 ans	Un enfant	village	1
51	Contremaître retraité	Épicerie	80 ans		village	2
52	Ouvrier retraité	Fabrique de briques	80 ans	Dix enfants	village	5
53	Ouvrier	Élevage de vaches	44 ans	Trois enfants	village	3
54	Ouvrier démissionnaire	Concessionnaire de motos	42 ans	Trois enfants	village	1
55	Ouvrier	Restaurant et épicerie	45 ans	Deux enfants	village	2
56	Femme d'ouvrier	Stand d'essence, vente de fruit, épicerie	38 ans	Trois enfants	<i>pondok</i>	Visites régulières et trois entretiens
57	Ouvrier démissionnaire	Petit restaurant	35 ans	Deux enfants	<i>pondok</i>	3
58	Ouvrier retraité	Femme ouvrière intérimaire	69 ans	Cinq enfants	village	2
59	Ouvrier chef de hameau	Épicerie et fabrique de briques	36 ans	Deux enfants	village	1

Entretiens réalisés auprès de familles ouvrières des études de cas supplémentaires :

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Durée de l'entretien
60	Riau	Chauffeur	Plantation de palmier	33 ans	Deux enfants	1h30 et discussions informelles
61	Riau	Ouvrier responsable syndical	Pas d'information	35 ans		30 min
62	Riau	Ouvrier	Plantation de palmier	43 ans		30 min
63	Riau	Femme d'ouvrier	Travail salarié dans d'autres plantations	30 ans	Deux enfants	1h
64	Riau	Contremaître	1ha de plantation	50 ans	Trois enfants	1h30
65	Riau	Contremaître	Pharmacien et 2ha de plantation	48 ans	Un enfant	1h
66	Riau	Ouvrier	4ha de plantation et épicerie	49 ans		1h15
67	Riau	Ouvrier	Travail salarié dans des plantations	43 ans	Trois enfants	45 min
68	Riau	Ouvrier	Épicerie, 2ha de plantation et travail salarié dans des plantations	29 ans	Deux enfants	45 min
69	Riau	Femme d'ouvrier intérimaire		28 ans	Un enfant	30 min
70	Riau	Ouvrier retraité		62 ans		1h15
71	Riau	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire de la femme et travail dans d'autres plantations	29 ans		45 min

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Durée de l'entretien
72	Riau	Gardien de nuit	Coiffeur	31 ans	Un enfant	30 min
73	Riau	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire	25 ans	Un enfant	45 min
74	Riau	Femme d'ouvrier	Vente de poisson	33 ans	Deux enfants	Entretien collectif de 45 min
75	Riau	Femme d'ouvrier	Plantation de palmier	32 ans	Deux enfants	
76	Riau	Contremaitre	Plantation, magasin, location de voiture	45 ans	Deux enfants	1h
77	Riau	Femme d'ouvrier	Massages	44 ans	Trois enfants	2h
78	Riau	Femme d'ouvrier		27 ans	Un enfant	Plusieurs visites (4h)
79	Riau	Femme d'ouvrier	Commerce	39 ans	Trois enfants	1h
80	Riau	Ouvrier	1ha de plantation	46 ans	Deux enfants	1h
81	Riau	Chauffeur	2ha de plantation	28 ans	Deux enfants	3h
82	Riau	Ouvrier intérimaire		28 ans		2h
83	Riau	Contremaitre	8ha de plantation	35 ans	Trois enfants	45 min
84	Riau	Femme d'ouvrier	2 ha de plantation et une épicerie	31 ans	Trois enfants	45 min
85	Riau	Ouvrier de laboratoire		23 ans		30 min
86	M.	Ouvrier	Femme intérimaire	43 ans	Trois enfants	45 min

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Durée de l'entretien
87	M.	Ouvrier licencié	Femme intérimaire et un lopin de terre	39 ans	Trois enfants	1h
88	M.	Chauffeur	1 ha de plantation	36 ans	Trois enfants	2h
89	M.	Ouvrier	Épicerie	34 ans	Trois enfants	45 min
90	M.	Ouvrier retraité	Femme intérimaire	59 ans	Deux enfants	1h
91	M.	Femme d'ouvrier		24 ans	Deux enfants	20 min
92	M.	Ouvrier retraité	1ha de plantation	61 ans	Un enfant	30 min
93	M.	Femme d'ouvrier retraité	Travail salarié chez des petits planteurs	70 ans	Huit enfants	20 min
94	M.	Femme d'ouvrier	Épicerie	32 ans	Deux enfants	45 min
95	M.	Gardien retraité		94 ans	Neuf enfants	2h30
96	M.	Contremaître	Plantation et épicerie	43 ans	Trois enfants	1h
97	M.	Ouvrier	Travail intérimaire	38 ans	Deux enfants	1h
98	M.	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire	37 ans	Trois enfants	1h
99	M.	Femme d'ouvrier intérimaire		25 ans	Un enfant	30 min
100	M.	Femme d'ouvrier		26 ans	Deux enfants	45 min
101	K.	Ouvrier retraité	Elevage de poules, travail intérimaire.	66 ans	Quatre enfants	45 min

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Durée de l'entretien
102	M.	Femme d'ouvrier	Élevage de chèvres	32 ans	Deux enfants	1h
103	K.	Femme d'ouvrier à la retraite	Fabrication de balais, travail intérimaire, jardin potager.	65 ans	Trois enfants	1h
104	K.	Femme d'ouvrier	Fabrication de balais	25 ans	Deux enfants	30 min
105	K.	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire	26 ans		30 min
106	K.	Femme d'ouvrier	Épicerie, vente de crédit téléphone, atelier de couture, location d'une voiture	31 ans	Deux enfants	1h
107	K.	Femme d'ouvrier	Épicerie	29 ans	Deux enfants	45 min
108	K.	Ouvrier retraité	Élevage de vaches	73 ans	Quatre enfants	1h
109	K.	Contremaitre retraité	Épicerie	78 ans	Sept enfants	2h30
110	K.	Femme de chauffeur	Épicerie	32 ans	Deux enfants	30 min
111	K.	Ouvrier intérimaire		23 ans		45 min
112	K.	Contremaitre	Travail intérimaire	41 ans	Trois enfants	1h
113	K.	Contremaitre	Épicerie	37 ans	Deux enfants	45 min
114	Bengkulu	Femme d'ouvrier	Épicerie, plantation	33 ans	Deux enfants	1h15
115	Bengkulu	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire	32 ans	Deux enfants	1h

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Durée de l'entretien
116	Bengkulu	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire	29 ans	Un enfant	1h
117	Bengkulu	Ouvrier	Plantation de palmier	54 ans	Trois enfants	2h
118	Bengkulu	Ouvrier	Épicerie, plantation de palmier	35 ans	Trois enfants	1h15
119	Bengkulu	Femme d'ouvrier		54 ans	Quatre enfants	30 min
120	Bengkulu	Ouvrier intérimaire		26 ans		30 min
121	Bengkulu	Contremaître	Épicerie, plantation de palmier	35 ans	Deux enfants	1h15
122	Bengkulu	Femme d'ouvrier	Travail intérimaire	30 ans	Deux enfants	45 min
123	Bengkulu	Ouvrier responsable syndical	Plantation de palmier	45 ans	Trois enfants	1h
124	Bengkulu	Couple d'ouvriers	Plantation de palmier	28 et 29 ans	Un enfant	1h
125	Bengkulu	Ouvrier intérimaire		25 ans		30 min
126	Kalimantan	Femme d'ouvrier	Rizière et plantation	41 ans	Deux enfants	45 min
127	Kalimantan	Ouvrier	Épicerie	39 ans	Deux enfants	30 min
128	Kalimantan	Ouvrier	Épicerie et plantation	46 ans	Quatre enfants	2h
129	Kalimantan	Femme d'ouvrier	Exploitation dans le village d'origine	33 ans		45 min

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Activités supplémentaires	Âge	Nombre d'enfants	Durée de l'entretien
130	Kalimantan	Femme d'ouvrier	Épicerie et exploitation dans le village d'origine	47 ans	Trois enfants	1h
131	Kalimantan	Ouvrier intérimaire		27 ans	Un enfant	30 min
132	Kalimantan	Chauffeur	Plantation de palmier	32 ans	Trois enfants	2x1h
133	Kalimantan	Ouvrier	Location de motos et plantation	30 ans	Deux enfants	1h30

Entretiens réalisés auprès de cadres des compagnies de plantation :

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Ancienneté	Durée de l'entretien ou nombre d'entrevues
134	Plantation de L.	Assistante du directeur	35 ans	8 ans	Entrevues hebdomadaires
135	Plantation de L.	Directeur de la plantation	51 ans	20 ans	Deux dont un entretien d'1h30
136	Plantation de L.	Directeur de la production	47 ans	21 ans	Deux dont un entretien d'une heure
137	Plantation de L.	Cadre du département d'administration des données	55 ans	15 ans	Plusieurs sorties de terrain et entretien d'une heure
138	Plantation de L.	Responsable des programmes de « Community Development » (RSE) et responsable syndical	50 ans	30 ans	Plus de dix sorties de terrain ensemble
139	Plantation de L.	Directeur du centre de formation	52 ans	1 an	Entretien de deux heures et plusieurs discussions informelles
140	Plantation de L.	Directeur national	73 ans		Quelques discussions informelles
141	Plantation de L.	Assistante du directeur des relations humaines	44 ans	20 ans	Deux entretiens d'une heure
142	Plantation de L.	Employé de bureau d'estate	41 ans	22 ans	2h

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Ancienneté	Durée de l'entretien ou nombre d'entrevues
143	Plantation de L.	Assistant de manager d' <i>estate</i>		6 ans	1h
144	Plantation de L.	Directeur du département sécurité	56 ans	3 ans	1h30
145	Plantation de L.	Infirmière Infirmier	43 ans 27 ans		Entretien collectif de 30 min
146	Plantation de L.	Responsable des programmes de « Community Development » (RSE)	45 ans		Plusieurs sorties de terrain et sorties informelles, un entretien d'une heure
147	Plantation de L.	Employé du département Ressources Informatiques de Jakarta	28 ans	3 ans	Trois discussions informelles
148	Plantation de L.	Assistant d'imam	26 ans	2 ans	1h
149	Plantation de L.	Femme d'assistant	33 ans		45 min
150	Plantation de L.	Contremaître en chef de la pépinière	49 ans	20 ans	45 min
151	Plantation de L.	Manager de l'usine de transformation	48 ans	2 ans	2h
152	Plantation de L.	Employé du service d'administration des données			1h30

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Ancienneté	Durée de l'entretien ou nombre d'entrevues
153	Plantation de L.	Assistante de laboratoire	31 ans	3 ans	1h
154	Plantation de L.	Responsable administratif à l'usine de transformation	38 ans	12 ans	2h
155	Plantation de L.	Responsable d'un <i>estate</i>	50 ans	21 ans	30 min
156	Plantation de L.	Assistant d' <i>estate</i>	35 ans		20 min
157	Plantation de L.	Responsable d'un <i>estate</i>	53 ans	25 ans	Quatre entretiens d'une durée totale de plus de 5h
158	Plantation de L.	Manager d' <i>estate</i>	45 ans	21 ans	2h
159	Plantation de L.	Contremaître en chef	50 ans	24 ans	1h30
160	Plantation de L.	Directeur de la coopérative	50 ans	10 ans	2h
161	Plantation de L.	Manager à la retraite	78 ans	45 ans	2h30
162	Plantation de L.	Contremaître en chef	53 ans	25 ans	Nombreuses discussions pendant un mois d'hébergement
163	Plantation de L.	Employé de l'administration retraité	83 ans	40 ans	2h
164	Riau	Manager d' <i>estate</i>	52 ans	16 ans	1h30
165	Riau	Manager d' <i>estate</i>	46 ans	20 ans	2h

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Ancienneté	Durée de l'entretien ou nombre d'entrevues
166	Riau	Responsable provincial	50 ans	10 ans	1h
167	Riau	Responsable administratif d' <i>estate</i>	50 ans	15 ans	1h30
168	Riau	Responsable administratif d' <i>estate</i>	40 ans		1h
169	Riau	Responsable de la recherche	52 ans	15 ans	3h
170	Riau	Employé chargé du lien entre production et recherche	33 ans	4 ans	4h
171	M.	Manager d' <i>estate</i>	45 ans	11 ans	1h15
172	M.	Manager d' <i>estate</i>	50 ans	21 ans	2h
173	M.	Responsable des programmes sociaux	24 ans	2 ans	3h
174	M.	Directeur général	60 ans	3 ans	2h
175	K.	Manager d' <i>estate</i>	43 ans		1h30
176	K.	Manager retraité	70 ans	18 ans	2h
177	K.	Responsable des programmes sociaux	40 ans	2 ans	1h30
178	Bengkulu	Responsable RSE	29 ans	3 ans	Accompagnatrice de terrain

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Ancienneté	Durée de l'entretien ou nombre d'entrevues
179	Bengkulu	Manager d' <i>estate</i>	45 ans	14 ans	1h
180	Bengkulu	Assistant d' <i>estate</i>	41 ans	5 ans	45 min
181	Bengkulu	Directeur des relations humaines	48 ans	12 ans	1h30
182	Kalimantan	Employé du département des ressources humaines	40 ans	13 ans	2h30
183	Kalimantan	Président directeur	79 ans		2x2h
184	Kalimantan	Membre du conseil d'administration	73 ans		45 min
185	Kalimantan	Directeur adjoint à la production	50 ans	4 ans	1h
186	Kalimantan	Responsable des programmes sociaux	43 ans	8 ans	1h
187	Kalimantan	Responsable des programmes d'agriculture paysanne	45 ans	10 ans	1h30

Entretiens réalisés auprès de personnes extérieures aux compagnies de plantation :

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Durée de l'entretien
188	Plantation de L.	Petite paysanne (0.5ha de palmier et élevage de poisson)	52 ans	30 min
189	Plantation de L.	Forgeron	75 ans	30 min
190	Plantation de L.	Petit paysan (0.45ha de rizière)	50 ans	40 min
191	Plantation de L.	Ouvrier de construction	50 ans	20 min
192	Plantation de L.	Chef de village et entrepreneur (fabrique de briques)	87 ans	1h
193	Plantation de L.	Dirigeant d'une entreprise de transport et exploitant agricole (3ha)	45 ans	1h
194	Plantation de L.	Entrepreneur (achat-vente de régimes de palmier) et exploitant agricole (15ha)	63 ans	1h30
195	Plantation de L.	Ouvrier intérimaire dans des plantations malaisiennes	28 ans	40 min
196	Plantation de L.	Artisan pâtissier	46 ans	Plusieurs visites et un entretien d'une heure
197	Plantation de L.	Fonctionnaire employé de mairie	35 ans	30 minutes
198	Plantation de L.	Masseuse-accoucheuse guérisseuse	87 ans	1h

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Durée de l'entretien
199	Plantation de L.	Directeur d'école primaire	52 ans	2h
200	Plantation de L.	Grand propriétaire foncier	50 ans	1h
201	Plantation de L.	Chef de village exploitant de plantation d'hévéa	30 ans	2h
202	Plantation de L.	Riziculteur	55 ans	3h
203	Plantation de L.	Chef de village	40 ans	45 min
204	Plantation de L.	Ancien chef de village	75 ans	2h
205	Plantation de L.	Petit restaurateur	45 ans	30 min
206	Plantation de L.	Responsable sécurité d' <i>estate</i>	42 ans	2x1h
207	Plantation de L.	Artisan : fabrique de tofu	51 ans	30 min
208	Plantation de L.	Ancien chef de village	45 ans	2x1h
209	Riau	Chef de village	39 ans	1h
210	Riau	Chef de village et exploitant d'une plantation	45 ans	1h30
211	M.	Ancien chef de village	70 ans	2h
212	M.	Chef de village	35 ans	1h
213	M.	Chef de village	42 ans	1h15
214	K.	Riziculteur	75 ans	30 min
215	Bengkulu	Chef de village de transmigrants javanais	40 ans	1h30
216	Bengkulu	Représentant de l' <i>adat</i> d'un village mitoyen	75 ans	2h
217	Bengkulu	Membre de l'ethnie locale	70 ans	2h

N°	Étude de cas	Personne interviewée	Âge	Durée de l'entretien
218	Bengkulu	Eleveur de poulets, ouvrier démissionnaire	50 ans	2h
219	Bengkulu	Ancien représentant d'un groupement paysan local	75 ans	45 min
220	Kalimantan	Président de la coopérative agricole locale	45 ans	1h30
221	Kalimantan	Représentant de l' <i>adat</i> local	75 ans	2h30
222	Kalimantan	Représentant de l' <i>adat</i> local	70 ans	2h

Annexe 4 : Présentation des études de cas de Sumatra Nord

Les plantations de L., de K. et de M. ont été mises en place à Sumatra Nord, dans les conditions de colonisation et d'implantation décrites dans le premier chapitre de la thèse.

La plantation de L. :

En 1910 un entrepreneur hollandais, muni d'un droit de concession de 40 000 hectares, vient en initier la mise en place dans le cadre d'investissements américains et hollandais¹. Elle s'étend à l'heure actuelle sur une surface totale de 24 000 hectares, organisée en un bureau central situé au sein d'une petite ville d'environ 16 000 habitants (ville développée au court du temps à partir des mouvements d'occupation des terres) et la plantation en elle-même, divisée en six « *estates* ». Cinq de ces *estates* sont regroupés en un bloc autour de la ville, comme le montre la carte (A FAIRE) ; le sixième *estate* est situé dans les régions montagneuses de la province, à deux heures de route, et n'a pas fait partie du terrain d'étude. La plantation comprend 12 000 hectares de plantation d'hévéa, 8 000 hectares plantés en palmiers à huile, et 2 000 hectares d'infrastructures (logements de la direction et des ouvriers, bureaux, usines de transformation, hangars de stockage, hôpital, terrains de sport). Elle est traversée par un des principaux axes de communication de la province, qui relie Medan, chef-lieu, à Pekanbaru, principal centre urbain de la province mitoyenne, celle de Riau. La carte montre que la plantation porte les marques des conflits passés : les villages inclus dans les *estates* sont situés sur des terres occupées par des ouvriers pendant la période d'après-guerre, et concédées lors de la résolution des conflits dans les années 1970.

Le premier *pondok* étudié est récent, puisqu'il a été construit en 2008 en même temps qu'une usine de transformation de régimes de palmier. Il est situé à une vingtaine de kilomètres du bourg central, en bordure de la route principale de la région et à deux kilomètres du premier village. Environ 70% des ouvriers qui ont été recrutés pour travailler à l'usine, et donc pour habiter dans ce nouveau complexe, l'ont été en interne, et étaient déjà familiarisés à la vie en *pondok*. Les maisons sont organisées en six rangées de huit maisons et cinq rangées de deux maisons (soit 110 logements). L'assistant en charge de l'installation des

¹ L'ensemble des 40 000 hectares ne fut jamais exploité entièrement ; 25 000 hectares environ furent progressivement défrichés et mis en culture, pendant les quarante premières années d'exploitation.

nouvelles familles a procédé à la répartition des maisons par tirage au sort. Cinq maisons sont encore vides parce que les ouvriers à qui elles ont été attribuées sont célibataires et attendent d'être mariés pour venir s'y installer. Sur le même espace, sept maisons de staffs ont été construites, directement visibles depuis les maisons des ouvriers. Le nom choisi par la hiérarchie pour ce complexe est le « *Pondok* Bougainvillier » mais il est généralement mentionné comme le « *pondok* POM¹ », soit le « *pondok* de l'usine ». Dans ce *pondok*, et contrairement aux autres, environ 70% des ouvriers ont un statut supérieur aux ouvriers récolteurs étant donné leurs qualifications à travailler dans une usine.

Le deuxième *pondok* est plus ancien et plus isolé que le premier. Il se situe dans la première division d'un *estate*, et porte le nom de cet *estate*. Il se compose d'une trentaine de maisons (une soixantaine de familles) dont la majorité est alignée le long du chemin central. La plupart des maisons sont anciennes ; les plus vieilles sont en bois et individuelles ce qui permet de savoir qu'elles sont antérieures aux années 1970. D'autres sont en briques, et datent des années 1970. Enfin, quatre maisons ont été construites au début des années 2000. À la manière du *pondok* POM, ce *pondok* comprend une mosquée, des terrains de sport, une polyclinique et un lieu de réunion. À l'inverse, les maisons des staffs n'y sont pas disposées dans le même espace que celles des ouvriers. À partir de 1993, les besoins en main d'œuvre dans cette division ont diminué drastiquement du fait de la conversion des plantations d'hévéa en plantations de palmiers à huile². Les maisons devenues inutiles ont été rasées afin d'étendre les surfaces plantées. De même, les bas-fonds de l'*estate*, alors inadaptés à la culture de l'hévéa, avaient été aménagés en rizières par les ouvriers. Ces parcelles sont devenues exploitables avec l'introduction du palmier, et les ouvriers ont été sommés de les abandonner afin qu'elles soient converties en plantations. Ce *pondok* est éloigné d'une trentaine de kilomètres du bourg central, auquel il est relié par une petite route en mauvais état. Le premier village se situe à moins d'un kilomètre.

La troisième étude de cas a été menée dans un *pondok* d'une cinquantaine de familles situé en périphérie du bourg central, et inclus dans un village. Les maisons sont de vieilles maisons individuelles en bois, vétustes, dont la construction remonte aux années 1950. D'après un entretien avec un ancien chef du village lui-même fils d'ouvrier, la construction

¹ POM est l'abréviation de Palm Oil Mill.

² En effet, les besoins en main d'œuvre par hectare sont inférieurs dans le cas du palmier (un ouvrier pour six à sept hectares) que dans le cas de l'hévéa (un ouvrier pour un à deux hectares).

des *pondok* a précédé les mouvements d'occupation illégale des terres sur lesquelles est aujourd'hui situé le village. Le village comporte plusieurs mosquées, mais l'une d'entre elles est spécifiquement « la mosquée des ouvriers » que la compagnie a fait construire avec des financements internes et par le travail des ouvriers. Les terrains de sport sont aussi situés sur des terres de la plantation, dont l'accès est ouvert à tous les habitants du village. La polyclinique où se font soigner les familles ouvrières est une polyclinique publique. Les maisons de *pondok* et celles n'appartenant pas à la plantation sont mélangées, et il n'existe pas de règlement strict quant à la tenue des maisons. La proportion de petits commerces tenus par des ouvriers habitant dans ce *pondok* est supérieure aux deux premières études de cas (moins de 10% des familles dans les deux premiers cas contre plus de 25% dans le troisième) et les services proposés sont plus diversifiés (outre les épiceries et les cantines, on y trouve des garages à moto, des laveries pour motos, des stands de vente d'essence et de crédit téléphonique).

Les plantations de K. et M. :

Les plantations de K. et de M., mises en place au début des années 1920, sont elles aussi héritières de l'histoire coloniale de la région. Elles sont elles aussi situées dans la province de Sumatra Nord, la plantation de K. étant plus proche de la ville principale de Medan, la plantation de M. au sud de la province. Ces deux plantations appartiennent à la même compagnie, et sont de taille inférieure à la plantation de L. La plantation de K. s'étend sur une surface d'environ 5 500 hectares divisée en deux *estate*, et les parcelles exploitées sont entièrement dédiées à la production d'huile de palme. Les ouvriers permanents bénéficiant des tutelles de la compagnie sont approximativement 600. La plantation de M. comprend 8 250 hectares de plantation de palmier et une usine de transformation ; la production repose sur le travail d'environ 900 ouvriers permanents.

L'étude de ces plantations a été beaucoup plus rapide ; chaque visite s'est déroulée sur une semaine, et avait pour objectif de valider les résultats de la première enquête. Elles comportent elles aussi des zones de *pondok* réparties régulièrement sur l'ensemble des terres. La diversité des habitations est bien moindre que dans la plantation de L. ; on y observe aussi des signes extérieurs d'initiatives économiques individuelles qui prennent la forme de petits commerces (épiceries, cantines, stands d'essence).

Annexe 5 : Présentation des études de cas de plantations récentes

À l'heure actuelle, les terres encore non exploitées accessibles aux petits producteurs sont peu étendues : elles correspondent à une bande de terre limitée entre le fleuve et la plantation. De nouvelles plantations ont été mises en place après l'arrivée de celle qui constitue le cas d'étude. Des réserves foncières lointaines sont disponibles au prix d'un long voyage de plusieurs heures pour y accéder. Une portion importante du territoire a été classée en aire protégée, ce qui limite en théorie l'expansion agricole, et qui en pratique attise les convoitises et les transactions illégales.

La plantation de Riau

Cette plantation appartient à un des plus importants groupes indonésiens producteurs d'huile de palme. En 1986, la compagnie commence à investir dans cette branche, et la plantation étudiée à Riau est le premier achat d'une longue série dont le nombre d'hectares cumulés avoisine les 400 000.

La plantation est située dans le nord de la province de Riau, éloignée d'une distance d'environ 400 km de la province de L. étudiée dans le chapitre précédent. Malgré cette relative proximité géographique, la région de Riau reste préservée des investissements capitalistes pendant la période coloniale. En 1964, une compagnie pétrolière vient installer un pipeline afin d'exporter les réserves en huile du sous-sol de la région. Ceci marque une première phase de désenclavement de la région, limitée certes mais utile aux ethnies locales pour faciliter la commercialisation de leurs productions agricoles. Ces populations, de l'ethnie des Sakai, vivent principalement d'une agriculture itinérante (riz pluvial et hévéa), commercialisent le caoutchouc par voies terrestres et maritimes dans des centres urbains éloignés de plusieurs journées de voyage ; ils constituent donc des groupes sociaux très peu monétarisés et très peu intégrés dans un système d'échanges capitalistes. L'enquête de terrain dans cette région (entre novembre 2010 et janvier 2011) montre qu'elle est désertée par les Sakai depuis plusieurs années ; il ne m'a donc pas été donné d'en rencontrer afin d'obtenir des témoignages directs de leurs modes de vie avant l'arrivée de la plantation.

En 1985 lors des premiers repérages pour la mise en place de la plantation, l'ensemble de la région est couvert de forêts primaires ou secondaires. La compagnie négocie alors avec les Sakai le versement de compensations financières en échange de l'accès à la terre. La plantation est encore très isolée, îlot de terres cultivées au sein d'un vaste territoire boisé. Progressivement, l'activité économique grandissante (avec notamment la création d'un foyer de consommateurs que sont les ouvriers), et la présence de terres forestières potentiellement cultivables, engendrent l'arrivée de migrants spontanés, planteurs ou commerçants attirés par le mouvement naissant de création économique. Les négociations foncières se font par l'intermédiaire du *tokoh adat*, du représentant de la coutume des Sakai. A partir de 1991, l'administration de la région est rattachée aux autorités publiques locales, et depuis les années 2000 les transactions foncières sont de leur ressort.

La compagnie emploie environ 3500 salariés permanents de niveau SKU ou HIP, et comporte environ 22 000 hectares de plantations, deux usines de transformation et un centre de recherche.

La plantation de Bengkulu

La région où se situe cette plantation est très enclavée : les routes sont en mauvais état, et ceux qui le peuvent préfèrent emprunter les voies aériennes pour les grands déplacements. Le bourg local est desservi trois fois par semaine par un petit avion à moteur qui permet de rejoindre les centres urbains situés à environ deux cent kilomètres de distance.

Jusqu'à l'arrivée de la compagnie, l'ethnie locale Minang vit traditionnellement de chasse, de pêche et d'agriculture itinérante. L'enclavement fort de la région limite le commerce et donc la monétarisation de leur économie. Jusque dans les années 1970 cependant, elles produisaient de la gomme de damar (récoltée sur le *Shorea javanica*) que les hommes allaient vendre dans des centres éloignés, à plusieurs journées de bateau. La chute des prix dans les années 1970 provoque l'arrêt de cette production et de la principale ressource monétaire des Minang. L'agriculture locale est alors limitée à des productions vivrières, et à un peu de caoutchouc difficilement commercialisable, ce qui plonge la région dans une certaine pauvreté et précarité.

En 1982, une partie des terres des Minang sont saisies pour procéder à l'installation d'un village de transmigrants javanais¹ ; à ces nouveaux arrivants sont distribués des logements et des outils afin de défricher la forêt et d'installer des parcelles d'agriculture vivrière. Les terres qui leur sont octroyées produisent peu sans apport d'engrais complémentaires. Les Javanais nouvellement installés vivent eux-aussi dans la pauvreté, très isolés et dans un système économique fermé sur lui-même.

L'arrivée de la compagnie en 1987 est perçue à la fois comme une aubaine et comme un envahissement ; contrairement à la situation de Riau, les populations locales sont restées habiter dans la périphérie de la plantation et il m'a été possible d'en rencontrer afin de détailler les conditions d'accès au foncier et de comprendre les dynamiques à l'œuvre.

La mise en place de la plantation a été plus longue que celle de Riau, de 1987 à 1998. Les conditions d'enclavement et le relief montagneux de la région sont deux facteurs expliquant cette différence. En 2010 la plantation compte environ 2 900 ouvriers permanents pour 18 000 hectares de plantations de palmier et 2 000 hectares d'hévéas. La main d'œuvre comprend quelques travailleurs locaux et une grande majorité de migrants.

La plantation de Kalimantan

Le contexte de cette plantation diffère des deux précédents en ce que la colonisation eut lieu en deux temps. Dans les années 1970, le gouvernement du général Suharto octroie des laissez-passer à des entreprises étrangères d'abattage d'arbres ; dans un premier temps, les compagnies n'abattent que les arbres au dessus d'un certain calibre, laissant la possibilité aux ethnies locales Dayak de poursuivre leurs activités de chasse et de cueillette. A partir des années 1980, les compagnies, ayant exploité l'ensemble des arbres de taille supérieure au calibre, se mettent à défricher complètement les territoires, laissant la terre nue après leur passage. (+ FEU) Dès lors, les locaux voient leurs ressources en alimentation réduites drastiquement. Ils vivent pauvrement d'une agriculture vivrière et d'un peu de commercialisation de caoutchouc. Les terres encore exploitables par les Dayak sont cantonnées aux berges du fleuve Mahakam qui traverse la province.

¹ La *Kolonisatie* pendant la période coloniale, qui devint la *Transmigrasi* après l'indépendance, était un programme organisant la migration et l'installation de Javanais et Balinaï afin de développer l'agriculture et notamment la production rizicole sur les grandes îles extérieures, tout en luttant contre la surpopulation rurale des îles de départ (Levang, Sevin, 1989).

À partir des années 1990, l'arrivée de compagnies de plantation est alors perçue à la fois comme une menace et comme une possibilité de s'en sortir pour les populations locales. Les terres brûlées sont mises en valeur par l'implantation d'une nouvelle culture, celle du palmier à huile. De plus, les dirigeants de la compagnie, craignant les comportements belliqueux et la connaissance de la magie noire qui forgent nationalement la réputation des Dayak, font preuve d'une grande volonté d'intégration des membres de cette ethnie par des programmes d'aides à l'agriculture et à la construction d'infrastructures. La compagnie emploie environ 25% de travailleurs locaux (et me confiait un des membres du conseil d'administration, « nous ne pourrions pas en employer plus, ils sont tous là ») et des migrants venus d'autres îles (Sulawesi, Flores, mais aussi Java), soit environ 2 600 ouvriers permanents pour une surface totale de 30 000 hectares. L'accès à la main d'œuvre n'est pas aisé et sa fixation localement pose aussi problème.

La région est enclavée et la plantation n'est accessible que par voie marine ou aérienne ; le développement des échanges marchands avec l'extérieur et de la commercialisation de biens de consommation de masse est plus ralenti que dans des régions situées sur d'anciens axes de communication comme c'est le cas à Riau.

Bibliographie thématique

Sur le travail, l'emploi et le capitalisme :

Aggeri, F., Godard, O. (2006). *Les entreprises et le développement durable*, Éditions Eska.

Aron, R. (1962). *Dix-huit leçons sur la société industrielle*. Paris, Gallimard.

Aron, R. (1964). *La lutte des classes*. Paris, Gallimard.

Aron, R. (1965). *Démocratie et totalitarisme*. Paris, Folio essais.

Aron, R. (1967). *Les étapes de la pensée sociologique*. Paris, Gallimard.

Beaud, S., Pialoux, M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière, Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris, Fayard.

Bélanger, J., Thuderoz, C. (2010). "Le répertoire de l'opposition au travail." *Revue française de sociologie*, vol. 51, n°3, pp.527-560.

Blowfield, M., Frynas, J. (2005). "Setting new agendas: critical perspectives on Corporate Social Responsibility in the developing world." *International affairs*, vol. 81, n°3, pp.499-513.

Boltanski, L. (1982). *Les cadres, la formation d'un groupe social*. Paris, Les Éditions de Minuit.

Boltanski, L., Thévenot, L. (1991). *De la justification, Les économies de la grandeur*. Paris, Gallimard.

Boltanski, L., Chiapello, È. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.

Bonnet, S. (1977). *L'homme de fer. Mineurs de fer et ouvriers sidérurgistes lorrains, tome III. 1930-1959*. Nancy, Editions Serpenoises - Presses Universitaires de Nancy (avec la collaboration d'E. Kagan et M. Maigret).

Braudel, F. (1979). *Civilisation matérielle, économie et capitalisme. XVe-XVIIIe siècle. Tome 2 : Les jeux de l'échange*. Paris, Armand Colin.

Cabanes, R. (1996). "Travail et syndicalisme, entre corporatisme, clientélisme et paternalisme (Sao Paulo, Brésil)" *Lusotopie 1996*, pp. 313-331.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*. Paris, Folio.

Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes, Travail, protections, statut de l'individu*. Paris, Seuil.

Corouge, C., Pialoux, M. (2011). *Résister à la chaîne. Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*. Marseille, Agone.

Crozier, M., Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris, Seuil.

Denord, F., Henry, O. (2007). "La "modernisation" avant la lettre : le patronat français et la rationalisation." *Sociétés contemporaines*, vol. 68, n°4, pp. 21-103.

D'Iribarne, P. (2008). *Penser la diversité du monde*. Paris, Seuil.

Durkheim, E. (2007). *De la division du travail social*. Paris, PUF (première édition en 1893).

Elias, N., Scotson, J. L. (1997). *Logiques de l'exclusion, enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*. Paris, Fayard (première édition en anglais en 1965).

Engels, F. (1975). *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*. Paris (première édition en anglais en 1845).

Erbès-Seguin, S. (1999). *La sociologie du travail*. Paris, La Découverte.

Esping-Andersen, G. (1999). *Les trois mondes de l'Etat-providence*. Paris, PUF (première édition en anglais : 1990).

Gendron, C. (2010). "La responsabilité sociale comme symptôme d'une modernisation de l'entreprise." *L'économie politique*, vol. 45, pp. 70-83.

Goldthorpe, J., Luckwood, D., Bechhoffer, F., Platt, J. (1972). *L'ouvrier de l'abondance*. Paris, Seuil (première édition en anglais en 1969).

Gueslin, A. (1992). "Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXème siècle, début du XXème siècle)." *Genèses*, vol. 7, n°1, pp. 201-211.

Halaby, C., Weakleim, D. (1989). "Worker control and attachment to the firm." *The American Journal of Sociology*, vol. 95, n°3, pp. 549-591.

Hatzfeld, N. (2007). "L'organisation industrielle au XXème siècle : études croisées d'une sociologue et d'un historien." *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, vol. 54, n°1, pp. 265-269.

Heuzé, G. (1988). "Paternalisme ou filialisme ? Sur quelques aspects des relations sociales dans le monde du travail indien depuis le début du siècle." *Le mouvement social*, n°144, pp. 93-105.

Hirschman, A. (1980). *Les passions et les intérêts*. Paris, PUF.

Hochraich, D. (2001). "Les conséquences sociales de la crise en Asie du Sud-Est : un constat." *Mondes en Développement*, vol. 29, n° 113-114, pp. 129-138.

Hoggart, R. (1970). *La culture du pauvre, étude du style de vie des classes populaires en Angleterre*. Paris, Minuit (première édition en anglais 1957).

Hommel, T. (2006). "Paternalisme et RSE : continuités et discontinuités de deux modes d'organisation industrielle." *Entreprises et Histoire*, vol. 45, pp.20-38.

Jarrige, F., Chalmin, C. (2008). "L'émergence du contremaître. L'ambivalence d'une autorité en construction dans l'industrie textile française (1800-1860)." *Le mouvement social*, vol. 224, n°3, pp. 47-60.

Jorda, H. (2009). "Du paternalisme au managérialisme : les entreprises en quête de responsabilité sociale." *Innovations*, vol. 29, n°1, pp. 149-168.

Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris, Folio essais.

Lallement, M. (2009). *Le travail de l'utopie. Godin et le Familistère de Guise*. Paris, Les Belles Lettres.

Lamanthe, A. (2009). *La relation salariale paternaliste : un analyseur des dynamiques passées et en cours*. Communication aux Journées Internationales de Sociologie du Travail, Nancy. 15p.

Lamont, M. (2002). *La dignité des travailleurs. Exclusion, race, classe et immigration en France et aux Etats-Unis*. Paris, Presses de Sciences Po (première édition en anglais en 2000).

Le Goff, J. (1992). *Le mythe de l'entreprise, Critique de l'idéologie managériale*. Paris, La Découverte.

Linhart, R. (1978). *L'établi*. Paris, Éditions de Minuit.

Linhart, R. (2009). "Les conditions paradoxales de la résistance au travail." *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 1, n°7, pp. 71-83.

Lorenz, E., Valeyre, A. (2005). "Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union Européenne." *Travail et Emploi*, vol. 102, pp. 91-105.

Marx, K. (1968). Économie et philosophie. Manuscrits parisiens de 1844. *Oeuvres, Economie II*. Paris, Gallimard, Bibliothèque de la Pléiade.

Marx, K. (1969). *Le 18 Brumaire de Louis Bonaparte*. Paris, Les Éditions Sociales (première édition en allemand en 1851).

Merrien, F., Parchet, R., Kernen, A. (2005). *L'État social, une perspective internationale*. Paris, Armand Colin.

MIRE, Ed. (1996). *Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Sud*. Rencontres et Recherches. Rencontres de Florence, MIRE.

Morice, A. (2007). *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations*. HDR de sociologie. Paris, EHESS.

Noguera, J. A. (2011). "Le concept du travail et la théorie sociale critique." *Travailler*, vol. 26, n° 2, pp. 127-160.

Noiriel, G. (1988). "Du "patronage" au "paternalisme" : la restructuration des formes de domination de la main d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française." *Le mouvement social*, n°144, pp. 17-35.

Parodi, M. (2004). "Les transformations des conditions de travail des ouvriers." *Revue de l'OFCE*, n°88, pp. 185-202.

Pastre, O. "Taylorisme, productivité et crise du travail." *Travail et Emploi*, n°27, pp. 43-70.

Paugam, S. (1991). *La disqualification sociale*. Paris, PUF.

Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris, PUF.

Paugam, S. (2005). *Les formes élémentaires de la pauvreté*. Paris, PUF.

Paugam, S. (2005). "Science et conscience de la pauvreté." *L'économie politique*, vol. 26, pp. 66-77.

Paugam, S. (2008). "La condition ouvrière : de l'intégration laborieuse à l'intégration disqualifiante." *Cités*, vol. 3, n°35, pp. 13-32.

Paugam, S., Duvoux, N. (2008). *La régulation des pauvres. Du RMI au RSA*. Paris, PUF.

Pialoux, M. (1996). "Stratégies patronales et résistances ouvrières." *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, pp. 5-20.

Polanyi, K. (1944). *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*. Paris, Gallimard.

Rol, S. (2003). Les nouveaux défis de la protection sociale en Asie du Sud-Est. *Après la crise, Les économies asiatiques face aux défis de la mondialisation*. J. Bouissou, Hochraich, D., Milelli, C. Paris, Karthala.

Roupnel-Fuentes, M. (2007). *Une rupture totale. Le licenciement massif des salariés de Moulinex*. Thèse de doctorat en sociologie. Paris, EHESS.

Roupnel-Fuentes, M. (2011). *Les chômeurs de Moulinex*. Paris, PUF.

Sainsaulieu, R. (1988). *L'identité au travail*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques (première édition en 1977).

Schwartz, O. (1990). *Le monde privé des ouvriers*. Paris, PUF.

Schwartz, O. (2011). « Peut-on parler des classes populaires ? », *La Vie des idées*, 13 septembre 2011. ISSN : 2105-3030. URL : <http://www.laviedesidees.fr/Peut-on-parler-des-classes.html>

Schwartz, O. (2009). « Vivons-nous encore dans une société de classes ? Trois remarques sur la société française contemporaine », *La Vie des idées*, 22 septembre 2009. ISSN : 2105-3030. URL : <http://www.laviedesidees.fr/Vivons-nous-encore-dans-une.html>

Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris, Albin Michel (première édition en anglais en 1998).

Tamam Achda, B. (2006) The sociological context of Corporate Social Responsibility and implementation in Indonesia. *Wiley Interscience*, vol. 13, 5p.

Touraine, A., Ragazzi, O. (1961). *Ouvriers d'origine agricole*. Plan de la Tour, Editions d'Aujourd'hui.

Touraine, A., Wieviorka, M., Dubet, F. (1984). *Le mouvement ouvrier*. Paris, Fayard.

Vatin, F. (2003). "Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ?" *Revue du MAUSS*, vol. 2, n°22, pp. 407-426.

Vatin, F., Ed. (2007). *Le salariat, théories, histoire et formes*. Paris, La Dispute.

Wallerstein, I. (1980). *Le système du monde du XVe siècle à nos jours. Tome 1 : Capitalisme et économie-monde, 1450-1640*. Paris, Flammarion.

Wallerstein, I. (2002). *Le capitalisme historique*. Paris, La Découverte (première édition en anglais : 1983).

Weber, M. (1964). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris, Plon (première édition en allemand en 1905).

Weber, M. (1971). *Economie et société, tome 1*. Paris, Plon (traduction de la 4e édition allemande).

Weber, M. (1991). *Histoire économique, Esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*. Paris, Editions Gallimard (première édition en allemand en 1923).

Sur le travail et le capitalisme dans l'agriculture :

Adams, W. (2004). *Against extinction. The story of conservation*. London, Earthscan.

Alawatage, C., Wickramasinghe, D. (2009). "Institutionalisation of control and accounting for bonded labour in colonial plantations: A historical analysis." *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 20, n°6, pp. 701-715.

Alphandéry, P., Billaud, JP. (2009). "Retour sur la sociologie rurale, introduction." *Etudes Rurales*, vol.1, n°183, pp. 9-22.

Baak, P. (1990). *The Conference on Capitalist Plantations in Colonial Asia, a report*. Conference on Capitalist Plantations in Colonial Asia, Amsterdam.

Badcock, S., Potter, L. (2004). "Tree crop smallholders, capitalism and adat: studies in Riau province, Indonesia " *Asia Pacific Viewpoint*, vol. 45, n°3, pp. 341-355.

Bhattacharya, N. *Labouring histories : agrarian labour and colonialism*, V.VGiri National Labour Institute.

Bourdieu, P., Sayad, A. (1969). *Le déracinement, la crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie*. Paris.

Breman, J. (1990). *Labour migration and rural transformation in colonial Asia*. Amsterdam, Free University Press.

Buttel, F., Newby, H., Ed. (1980). *The rural sociology of the advanced societies. Critical perspectives*. Montclair, Allanheld Osmun.

Buttel, F., Olaf, F., Gilbert, W. (1990). *The sociology of agriculture*. New York, Greenwood Press.

Carnet, P. (2008). "Entre contrôle et tolérance, précarisation des migrants dans l'agriculture d'Almeria." *Etudes rurales*, vol. 182, n°2, pp 101-118.

Chauvin, S. (2008). "Saisonniers californiens : la précarité en crise." *Plein droit*, vol. 78, pp. 39-43.

Cheyns, E. (2011). Multi-stakeholder Initiatives for Sustainable Agriculture: Limits of the 'Inclusiveness' Paradigm in *Governing through standards: Origins, drivers and limits*. S. Ponte, Vestergaard, J. & Gibbon, P. Londres, Palgrave.

Clarence-Smith, W. G. Cocoa plantations in the third world, 1870s-1914, the political economy of inefficiency. *The new institutional economics and third world development*. J. Harriss, Hunter, J., Lexis, C.M., Routledge Economics.

Cordonnier, C. (2003). "Russie, droit foncier et stratégies agricoles." *Le Courrier des pays de l'Est*, vol. 4, n°134, pp. 4-14.

Curtin, P. (1990). *The rise and fall of the plantation complex. Essays in Atlantic history*. Cambridge, Cambridge University Press.

Daviron, B. (2010). "Mobilizing labour in African agriculture: the role of the International Colonial Institute in the elaboration of a standard of colonial administration, 1895-1930." *Journal of global history*, vol. 5, pp. 479-491.

De Koninck, R. (2000). "Le dynamisme agricole malaysien." *Revue Tiers Monde*, vol. 41, n°162, pp. 389-409.

Décosse, F. (2011). *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat "OMI"*. Doctorat de sociologie. Paris, EHESS.

Duncan, J. (2002). "Embodying colonialism? Domination and resistance in the nineteenth century Ceylonese coffee plantations." *Journal of Historical Geography*, vol. 28, n°3, pp. 317-338.

Duntze, N. (2011). *Agriculture industrielle et servitude en Europe. Etat des lieux sur la situation des paysans et des travailleurs saisonniers en Europe*. Confédération Paysanne.

Fenoaltea, S. (1984). "Slavery and supervision in comparative perspective: a model." *The Journal of Economic History*, vol. 44, n°3, pp. 635-668.

Fitzgerald, D. (2003). *Every farm a factory, the industrial ideal in American agriculture*. New Haven and London, Yale University Press.

Fouilleux, E. (2010). Standards volontaires, entre internationalisation et privatisation des politiques agricoles. *Les mondes agricoles en politique, De la fin des paysans au retour de la question agricole*. B. Hervieu, Mayer, N., Muller, P., Purseigle, F., Rémy, J. Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Gerth, H., Mills, C. (1973). *From Max Weber: essays in sociology*. Oxford, Oxford University Press.

Gibbon, P. (2011). "Experiences of plantations and large-scale farming in twentieth century Africa." *DIIS Working Paper* : 20p.

Herman, P. (2008). *Les nouveaux esclaves du capitalisme*. Vauvert, Au diable Vauvert.

Hervieu, B., Purseigle, F. (2009). "Pour une sociologie des mondes agricoles dans la globalisation." *Etudes rurales* 183: 13.

Isaacman, A. (1990). "Peasants and rural social protest in Africa." *African Studies Review*, vol. 33, n°2, pp. 1-121.

Kartodirdjo, S., Suryo, D. (1991). *Sejarah perkebunan di Indonesia, Kajian sosial-ekonomi*. Yogyakarta, Penerbit Aditya Media.

Kaur, A. (2004). *Wage labour in Southeast Asia*. Basingstoke, Palgrave MacMillan.

Konings, P. (1996). "Chieftaincy, labour control and capitalist development in Cameroon." *Journal of legal pluralism*, n°37-38, pp. 329-346.

Konings, P. (1998). *Women plantation workers and economic crisis in Cameroon*. Oxford, Berg.

Laborie, P. (1797). *The coffee planter of Saint Domingo*. Londres, Cadell and Davis.

Li, T. (2011). "Centering labor in the land grab debate." *Journal of Peasant Studies*, vol. 38, n°2, pp. 381-398.

Linhart, R. (1980). *Le sucre et la faim, enquête dans les régions sucrières du nord-est brésilien*. Paris, Les éditions de Minuit.

Mazoyer, M., Roudart, L. (1997). *Histoire des agricultures du monde, du néolithique à la crise contemporaine*. Paris, Seuil.

Mazoyer, M., Roudart, L., Ed. (2005). *La fracture agricole et alimentaire mondiale, Nourrir l'humanité aujourd'hui et demain*. Le tour du sujet. Paris, Editions Universalis.

Meiksins Wood, E. (2009). *L'origine du capitalisme. Une étude approfondie*. Québec, Lux Editeur (première édition en anglais en 2002).

Mendras, H. (1984). *La fin des paysans*. Arles, Actes Sud (première édition en 1967).

Mintz (1979). "Slavery and the rise of peasantries." *Historical reflections*, vol.6, n°1, pp. 213-253.

Morice, A., Michalon, B. (2008). "Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main d'oeuvre ?" *Etudes rurales*, vol. 182, n°2, pp.9-28.

Newby, H. (1977). "Tied cottage reform." *British Journal of Law and Society*, vol. 4, n°1, pp. 94-103.

Newby, H., Bell, C., Rose, D., Saunders, P. (1978). *Property, paternalism and power. Class and control in rural England*. London, Hutchinson&Co.

Oudin-Bastide, C. (2005). *Travail, capitalisme et société esclavagiste. Guadeloupe, Martinique (XVIIème - XIXème siècles)*. Paris, La Découverte.

Panoff, M. (1986). "La plantation : unité de production et creuset culturel." *Journal de la Société des océanistes*, vol. 42, n°82, pp. 3-6.

Pelzer, K. (1978). *Planter and peasant, Colonial policy and the agrarian struggle in East Sumatra, 1863-1947*, Leiden, Koninklijk Instituut.

Pelzer, K. (1982). *Planters against peasants, The agrarian struggle in East Sumatra, 1947-1958*. Leiden, Koninklijk Instituut.

Perret, D. (1994). "De la forêt primaire aux plantations coloniales : les deux ruptures politiques et socio-économiques de la côte Est de Sumatra." *Bulletin de l'Ecole Française d'Extrême Orient*, vol. 81, pp. 153-179.

Purseigle, F. (2011). *La sociologie rurale française : d'une sociologie du changement à une sociologie de la coexistence. Genèse, apports, limites et propositions*. HDR de sociologie. Paris, Institut d'Etudes Politiques de Paris.

Rutherford, B. (2001). *Working on the margins. Black workers, white farmers in postcolonial Zimbabwe*. London, Zed Books Ltd.

Saragih, B. (1980). *Economic organization size and the relative efficiency of oil palm plantations in North Sumatera*. Economics. Ann Arbor, University of Michigan.

Stoler, A. (1985). *Capitalism and confrontation in Sumatra's plantation belt, 1870-1979*. New Haven and London, Yale University Press.

Vergès, F. (1997). "Approches post-coloniales de l'esclavage et de la colonisation." *Mouvements*, vol. 3, n°51, pp. 102-110.

Sur le pouvoir et la domination :

Abélès, M. (2008). "Michel Foucault, l'anthropologie et la question du pouvoir." *L'Homme*, vol. 3, n°187-188, pp. 105-122.

Bourdieu, P. (1979). *La distinction, Critique sociale du jugement*. Paris, Éditions de Minuit.

Bourdieu, P. (1989). *Le sens pratique*. Paris, Éditions de Minuit.

Bourdieu, P. (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Paris, Seuil (première édition en 1972).

Bourdieu, P. (2000). *Les structures sociales de l'économie*. Paris, Seuil.

Bourdieu, P. (2002). *Le bal des célibataires. Crise de la société paysanne en Béarn*. Paris, Seuil.

Chauvel, S. (2009). "Le corps discipliné." *Genèses*, vol. 2, n°75, pp 2-4.

Dillon, M. (2010). "Gouvernement, économie et biopolitique." *Cultures & Conflits* vol. 2, n°78, pp. 11-37.

Foucault, M. (1966). *Les mots et les choses, une archéologie des sciences humaines*. Paris, Gallimard.

- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir, naissance de la prison*. Paris, Gallimard.
- Foucault, M. (1976). *Histoire de la sexualité vol. I, La volonté de savoir*. Paris, Gallimard.
- Foucault, M. (2001). *Dits et Ecrits, vol. 1*. Paris, Gallimard.
- Foucault, M. (2004). *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France, 1977-1978*. Paris, Gallimard, Seuil.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France, 1978-1979*. Paris, Gallimard, Seuil.
- Hibou, B. (2011). *Anatomie politique de la domination*. Paris, La Découverte.
- Joulé, R., Beauvois, J. (1998). *La soumission librement consentie, comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire ?* Paris, PUF.
- Leclerc, G. (2001). "Histoire de la vérité et généalogie de l'autorité." *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 2, n°111, pp. 205-231.
- Lew, R. (2005). "Les figures de l'autoémancipation sociale : attentes et énigmes des temps modernes." *L'Homme et la société*, vol. 2, n°156-157, pp. 13-21.
- Loiseau, L. (2005). "Un art libéral de punir ?" *Labyrinthe*, vol. 3, n°22, pp. 77-86.
- Lovett, F. (2010). *A general theory of domination and justice*. Oxford, Oxford University Press.
- Milgram, S. (1994). *La soumission à l'autorité : un point de vue expérimental*, Almann Levy (première édition en anglais 1974).
- Moedjanto, G. (1993). *The concept of power in Javanese culture*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Patton, P. (1992). "Le sujet de pouvoir chez Foucault." *Sociologie et sociétés*, vol. 24, n°1, pp. 91-102.
- Scott, J. (1972). Patronage or exploitation ? *Patrons and clients in Mediterranean societies*. E. Gellner, Waterbury, J. Rome, Duckworth.
- Scott, J. (2008). *La domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne*. Yale, Editions Amsterdam (première édition en anglais 1992).
- Scott, J. (2009). *The art of not being governed, an anarchist history of upland Southeast Asia*. New Haven&London, Yale University Press.
- St Fuscien, E. (2009). "Pourquoi obéit-on ? Discipline et liens hiérarchiques dans l'armée française de la Première Guerre mondiale." *Genèses*, vol. 2, n°75, pp. 19-23.

Taïeb, E. (2005). "Individuation et pouvoir politique, une lecture de Foucault et l'Elias." *Labyrinthe*, vol. 3, n°22, pp. 37-46.

Sur le lien social :

Becker, H. (1960). "Notes on the concept of commitment." *The American Journal of Sociology*, vol. 66, n°1, pp 32-40.

Chabal, M. (2005). *Les structures élémentaires de la réciprocité*. Paris, Conférence de l'association CAURIS.

De Singly, F. (2010). *Les uns avec les autres, Quand l'individualisme crée du lien*. Paris, Éd. Pluriel.

Dumont, L. (1983). *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*. Paris, Seuil.

Elias, N. (1973). *La civilisation des mœurs*. Paris, Pocket.

Elias, N. (1975). *La dynamique de l'Occident*. Paris, Pocket (première édition en allemand : 1969).

Elias, N. (1991). *La société des individus*. Paris, Pocket (première édition en allemand : 1939).

Granovetter, M. (1973). "The strength of weak ties." *American Journal of Sociology*, vol. 78, n°6, pp. 1360-1380.

Mauss, M. (2007). *Essai sur le don*. Paris, PUF (première édition en 1925).

Mendras, H. (1997). *L'Europe des Européens*. Paris, Gallimard.

Mendras, H. (2001). "Le lien social en Amérique et en Europe." *Revue de l'OFCE* vol. 76, pp. 179-188.

Paugam, S. (2008). *Le lien social*. Paris, PUF.

Platteau, J. (1997). "Mutual Insurance as an elusive concept in traditional rural communities." *The Journal of Development Studies*, vol. 33, n°6, pp. 764-796.

Rocheteau, F., Chen, C. (2001). "Les groupements rotatifs d'épargne et de crédit en Asie : la "houei"." *Revue internationale de droit comparé*, vol. 53, n°1, pp. 83-124.

Schnapper, D. (1994). *La communauté des citoyens. Sur l'idée moderne de nation*. Paris, Gallimard.

Sencébé, Y. (2002). « Les manifestations contrastées de l'appartenance locale » in Sylvestre JP. (éd.) - *Agriculteurs, ruraux et citadins, les mutations des campagnes françaises* – Dijon, CDRP Bourgogne / CNDP et Educagri éditions.

Simmel, G. (1999). *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*. Paris, PUF (première édition en allemand 1908).

Tönnies, F. (2010). *Communauté et société, Catégories fondamentales de la sociologie pure*. Paris, PUF (première édition en allemand en 1887).

Théorie sociologique, méthodologie, posture :

Bayart, JF. (2001). "Pour une "doctrine française" de la démocratie." *Le Débat*, vol. 4, n°116, pp. 120-132.

Bayart, JF. (2010). *Les études postcoloniales, le carnaval académique*. Paris, Karthala.

Benatouil, T. (1999). "Critique et pragmatique en sociologie, quelques principes de lecture." *Annales, Histoire, Sciences Sociales*, vol. 54, n°2, pp. 281-317.

Blundo, G., Olivier de Sardan, JP., Ed. (2003). *Pratiques de la description*. Paris, Enquête.

Bonoli, L. (2006). "Ecrire et lire les cultures : l'ethnographie, une réponse littéraire à un défi scientifique." *A contrario*, vol. 4, n°2, pp. 108-124.

Cichelli-Pugeault, C., Cichelli, V. (1998). *Les théories sociologiques de la famille*. Paris, La Découverte.

De La Soudière, M. (1988). "L'inconfort du terrain." *Terrain*, n°11, pp. 269-278.

Ghasarian, C., Ed. (2004). *De l'ethnographie à l'anthropologie réflexive, nouveaux terrains, nouvelles pratiques, nouveaux enjeux*. Collection U - Anthropologie. Paris, Armand Colin.

Grignon, C., Passeron, JC. (1989). *Le savant et le populaire, misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*. Paris, Seuil.

Labrousse, P. (1984). Indonésien-Français, dictionnaire général. Association Archipel. Paris, EHESS.

Mauss, M. (1950). *Sociologie et anthropologie*. Paris, PUF.

Olivier De Sardan, JP. (1995). *Anthropologie et développement, Essai en socio-anthropologie du changement social*. Paris, Karthala.

Olivier De Sardan, JP. (2009). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain La Neuve, Academia Bruylant.

Schnapper, D. (1999). *La compréhension sociologique*. Paris, PUF.

Sur la production d'huile de palme et les fronts pionniers :

Abdoellah, O., Bakar Lahjie, A., Wangsadidjaja, S. (1993). Communities and forest management in East Kalimantan: pathway to environmental stability. *Research Network Report*. I. a. A. S. Center for Southeast Asia Studies. Berkeley, University of California, vol 3, p.65.

Akiyama, T., Nishio, A. (1996). Indonesia's Cocoa Boom, Hands-off policy encourages smallholder dynamism. *Policy research working paper*. Jakarta, World Bank.

Badcock, S., Potter, L. (2004). "Tree crop smallholders, capitalism and adat: studies in Riau province, Indonesia " *Asia Pacific Viewpoint*, vol. 45, n°3, pp. 341-355.

Bangun, D. (2006). Indonesian palm oil industry. *National Institute of Oilseed Products Annual Convention*. Phoenix, Arizona, USA.

Barral, S., Ruf, F. (à paraître). "Regards croisés sur la production d'huile de palme et de cacao en Indonésie et en Afrique de l'Ouest." *Autrepart*, vol. 62.

Blanadet, R. (1984). *Les fronts pionniers en Asie du Sud-Est (Cambodge - Phillipines - Indonésie - Malaisie)*. Paris, L'Harmattan.

Colchester, M. a. (2006). *Promised land. Palm oil and land acquisition in Indonesia: implications for local communities and indigenous people*. Sawit Watch and Forest Peoples Program.

Crevello, S. (2004). "Dayak land use systems and indigenous knowledge." *Journal of Human Ecology*, vol. 16, n°2, pp. 69-73.

De Koninck, R. (2000). "Le dynamisme agricole malaysien." *Revue Tiers Monde*, vol. 41, n°162, pp. 389-409.

De Koninck, R. (2003). "Les agricultures du sud-est asiatique : interrogations sur l'avenir d'un nouveau modèle de développement." *L'Espace Géographique*, vol. 301, n°4, pp. 301-310.

Demangeon, A. (1932). "Pionniers et fronts de colonisation." *Annales de Géographie*, vol. 41, n°234, pp. 631-636.

Dufumier, M. (2007). "Slash-and-burn, intensification of rice production, migratory movements, and pioneer front agriculture in Southeast Asia." *Moussons*, vol. 9/10, pp. 7-31.

Durand, F. (1994). *Les forêts en Asie du Sud-Est, recul et exploitation. Le cas de l'Indonésie*. Paris, L'Harmattan.

Gillepsie, P., McCarthy, J., Zen, Z. (2008). "Linking pro-poor policy and oil palm cultivation." *Australia Indonesia Governance Research Partnership Policy Brief*, vol. 5, p.8.

Gouyon, A. (1993). "Les plaines de Sumatra-Sud : de la forêt aux hévéas." *Tiers-Monde*, vol. 34, n°135, pp. 643-670.

Jacquemard, J. C. (1995). *Le palmier à huile*, Maisonneuve&Larose.

Levang, P. (1993). "From rags to riches, or how peasants shift from food self-sufficiency to market oriented tree-crops in six years." . Conférence Internationale *Cacao Economy*, Bali.

Levang, P., Buyse, N., Sitorus, S., Dounias, E. (2005). "Impact de la décentralisation sur la gestion des ressources forestières en Indonésie. Etude de cas à Kalimantan-Est " *Anthropologie et sociétés*, vol. 29, n°1, pp. 81-102.

Mc Carthy, J. (2006). *The Fourth circle. A political ecology of Sumatra's rainforest border*. Stanford, Stanford University Press.

Michon, G. (2003). "Ma forêt, ta forêt, leur forêt : perceptions et enjeux autour de l'espace forestier." *Bois et forêts des tropiques*, vol. 278, n°2003/4, pp. 15-41.

Michon, G., De Foresta, H., Levang, P., Verdeaux, F. (2007). "Domestic forests: a new paradigm for integrating local communities forestry into tropical forest science." *Ecology and society*, vol. 12, n°2, 28p.

Penot, E. (2003). *Le foncier : l'enjeu de tous les dangers... ou les relations Etat-paysans dans les grandes plaines hévéicoles indonésiennes. Evolution des systèmes de production hévéicoles et gestion de la ressource foncière : le cas de la province de Ouest-Kalimantan, Indonésie*. Organisation spatiale et gestion des ressources et des territoires ruraux, Montpellier, Umr Sagert, CNEARC Montpellier.

Penot, E., Torquebiau, E. (2004). Ecology versus economy in tropical agroforests. *Renewing homegarden economics*. Montpellier, CIRAD TERA.

Potter, L., Lee, J. (1998). "Tree planting in Indonesia : trends, impacts and directions." *CIFOR Occasional paper*, vol. 18, n°39.

Potter, L. (2008). Dayak resistance to oil palm plantations in West Kalimantan, Indonesia *17th Biennial Conference of the Asian Studies Association of Australia*. Melbourne.

Rhee, S. (2002). "Community management of natural resources in a *de facto* decentralizing Indonesia: a case study from East Kalimantan " *Tropical Resources: the bulletin of Yale Tropical Resource Institute*, vol. 5.

Ruf, F. (1995). *Booms et crises du cacao, les vertiges de l'or brun*. Paris, Ministère de la coopération, Cirad-Sar et Karthala.

Sheil, D., Casson, A., Meijaard, E., Van Noordwijk, M., Gaskell, J., Sunderland-Groves, J., Wertz, K., Kanninen, M. (2009). The impacts and opportunities of oil palm in Southeast Asia, What do we know and what do we need to know ? *Occasional Paper*. Bogor, CIFOR. vol. 51.

Soetrisno, L., Winahyu, R. (1991). *Kelapa sawit : kajian social-ekonomi*. Jogjakarta, Penerbit Aditya Media.

Sur l'Indonésie :

Abdullah, T. (2009). *Indonesia towards democracy*. Singapore, ISEAS.

Bertrand, R. (2001). "La "démocratie à l'indonésienne" : bilan critique d'une transition qui n'en finit pas de commencer." *Revue Internationale de politique comparée*, vol. 8, n°3, pp. 435-459.

Bertrand, R. (2002). *Indonésie : la démocratie invisible*. Paris, Karthala.

Bertrand, R. (2005). *Etat colonial, noblesse et nationalisme à Java, La Tradition parfaite*. Paris, Khartala.

Bertrand, R. (2007). "Histoire d'une "réforme morale" de la politique coloniale des Pays-Bas : les Éthicistes et l'Insulinde (vers 1880-1930)." *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, vol. 54, n°4, pp. 86-116.

Bertrand, R. (2010). "Norbert Elias et la question des violences impériales. Jalons pour une histoire de la "mauvaise conscience" coloniale." *Vingtième siècle, revue d'histoire*, vol. 106, pp. 127-140.

Bonnef, M., Cayrac-Blanchard, F., Labrousse, P. (1980). *Pantjasila, trente années de débats politiques en Indonésie*. Paris, Maison des Sciences de l'Homme.

Booth, A., Ed. (1992). *The oil boom and after, Indonesian economic policy and performance in the Soeharto Era*. South-East Asian Social Science Monographs. Singapore, Oxford University Press.

Cayrac-Blanchard, F., Doyt, S., Durand F. (2000). *L'Indonésie, un demi-siècle de construction nationale*. Paris, L'Harmattan.

Charras, M. (1993). "L'Indonésie extérieure en mal de perspectives." *Archipel*, vol. 46, pp. 173-190.

De Koninck, R., McGee T. (2001). "Du miracle économique à la crise financière en Asie du Sud-Est : érosion des acquis sociaux et retour de la pauvreté ?" *Revue Internationale de politique compare*, vol. 8, n°3, pp. 519-533.

Dove, M., Kammen, D. (2001). "Vernacular models of development: An analysis of Indonesia under the "New Order" " *World Development*, vol. 29, n°4, pp. 619-639.

Feillard, A. (2002). "Indonésie : la transition démocratique." *La Documentation Française*, coll. *problèmes politiques et sociaux*, n°868, 95p.

Ford, M. (2009). *Workers and intellectuals. NGOs, Trade Unions and the Indonesian Labor Movement*. Singapore, National University of Singapore.

Geertz, C. (1963). *Peddlers and princes, social development and economic change in two indonesian towns* Chicago.

Hirawan, F. (2008). The Pattern of Growth in Indonesia after the Economic Crisis 1997/1998: Does the Primary Sector Still Need to Support Economic Growth? *The Emerging Process: from Trajectories to Concepts*. CSIS. Bordeaux, France.

ILO (2004). Major Labour Laws of Indonesia. K. P. International. Jakarta, ILO Publications.

ITTO (2005). Report on legal compliance in Indonesia. Tokyo, ITTO.

Kingsbury, D., Budiman, A. (2001). *Indonesia : the uncertain transition*. Australie, Crawford House Publishing.

Koentjaraningrat, Ed. (2007). *Villages in Indonesia*. Singapore, Equinox Publishing (première édition en 1967).

Lam Lai Sing, P. (1991). Problems and prospects of oil in the Indonesian political economy. *Oil and economic development*. S. SADRI. Kuala Lumpur, 23p.

Leclerc, J. (1973). "Vocabulaire social et répression politique : un exemple indonésien." *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*, vol 2, pp.407-428.

Levang, P., Sevin, O. (1989). "Quatre-vingt ans de transmigration en Indonésie (1905-1985)." *Annales de Géographie*, vol. 549, pp. 538-566.

Lombard, D. (1990). *Le carrefour javanais, les limites de l'Occidentalisation*. Paris, Éditions de l'EHESS.

Magnis-Suseno, F. (2006). "Une nouvelle démocratie en Indonésie." *Etudes*, vol. 4, n°404, pp. 441-451.

Margolin, J. (2001). "Indonésie 1965: un massacre oublié." *Revue Internationale de politique comparée*, vol. 8, n°1, pp. 59-82.

Maurer, J. (1990). "Irrigation, riziculture et gestion de l'eau en Indonésie. La modernisation des traditions agro-hydrauliques à Java et Bali." *Revue de géographie de Lyon*, vol. 65, n°1, pp. 27-37.

Pringle, R. (2010). *Understanding Islam in Indonesia. Politics and diversity*. Singapour, Éd. Didier Millet.

Raillon, F. (1985). "Les classes moyennes en Indonésie : opacités culturelles et réalités économiques." *Revue Tiers Monde*, vol. 26, n°101, pp. 207-218.

Rigg, J. (1997). *Southeast Asia, the human landscape of modernization and development*. Londres, Routledge.

Robequain, C. (1941). "Problèmes de colonisation dans les Indes Néerlandaises." *Annales de Géographie*, vol. 50, n°281, pp. 37-57.

Robinson, R. (1992). Industrialization and the Economic and Political Development of Capital : The Case Of Indonesia. in *SouthEast Asian Capitalists*. Ed. R. McVEY. Ithaca, Cornell University.

Safitri, M., Bosko, R. (2002). Indigenous people/ethnic minorities and poverty reduction, Indonesia. Manilla, Asian Development Bank. 72p.

Sartono, K. (1973). *Protest Movements in Rural Java, a Study of Agrarian Unrest in the 19th and the early 20th Century*. Singapour-New York, Oxford University Press.

Sing, L. L. (1991). Problems and prospects of oil in the Indonesian political economy *Oil and economic development*. S. SADRI. Kuala Lumpur, 23p.

Stockdale, J. (2003). *Island of Java*. Singapore, Periplus (première édition en 1811).

Ter Haar, B. (1948). *Adat law in Indonesia*, New York, Institute of Pacific Relations.

White, B. (1999). Nucleus and plasma: contract farming and the exercise of power in the Upland West Java. *Transforming the Indonesian Uplands*. T. Li Murray Ed. Halifax, Canada, Hardwood Academic Publishers, 25p.

Littérature grise et sites internet

Jamsostek : www.jamsostek.co.id, visité le 15-07-2011.

Kementrian Tenaga Kerja, (1993). *Undang-undang 14 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta.

Kementrian Tenaga Kerja, (1981). *Undang-undang nomor 8 tahun 1981 tentang upah*. Jakarta.

Kementrian Tenaga Kerja, (2004). *Undang-undang nomor 22 tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta.

BPS (2008). *Statistik Kelapa Sawit*. Jakarta, Badan Statistik Indonesia.

FAOSTAT (2011). "<http://www.fao.org/countries/55528/fr/idn/>."

Manggabarani, A. (2009). *Palm oil, a golden gift from Indonesia to the world*. Jakarta, Directorate General of Estate Crops on collaboration with Sinarmas.

Romans :

Boulle, P. (1955). *Le sacrilège malais*. Paris, Presses Pocket.

Fauconnier, H. (1995). *Malaisie*. Paris, Éd. du Pacifique (première édition en 1930).

Haasse, H. (2010). *The tea lords*. Londres, Portobello Books Ltd.

Lulofs, M. H. (1982). *Coolie*. Oxford, Oxford University Press (roman écrit en 1932).

Szekely, L. (2001). *Délire des Tropiques, Les aventures d'un planteur à Sumatra*. Genève, Olizane.

Steinbeck, J. (1947). *Les raisins de la colère*. Paris, Gallimard (première édition en anglais en 1939).

Steinbeck, J. (1972). *En un combat douteux*. Paris, Gallimard (première édition en anglais en 1936).

Liste des tableaux

Tableau 1 : Evolution historique des formes de conflictualité au regard du lien dirigeants / ouvriers	101
Tableau 2 : Evolution des surfaces de plantations industrielles de palmier à huile entre 1980 et 2010 en milliers d'hectares	106
Tableau 3 : Caractéristiques des pondok et premières hypothèses de terrain	142
Tableau 4 : Détail des entretiens menés auprès de salariés permanents et temporaires.....	145
Tableau 5 : Nombre et type d'entretiens menés pendant la première enquête.....	146
Tableau 6 : Informations collectées lors des cinq études de cas supplémentaires	149
Tableau 7 : Éléments des expériences vécues des ouvriers de plantation en fonction des marchés de la terre et du travail.....	169
Tableau 8 : Formes de l'autonomie et de la sécurité des trajectoires idéaltypiques des ouvriers de plantation depuis les années 1970	171
Tableau 9 : Répartition par genre et statut des ouvriers permanents de la plantation de L. (Source : documentation du Département des Relations Humaines).....	188
Tableau 10 : Rémunération et protections salariales des salariés HIP et SKU (sources : entretiens et règlement intérieur).....	189
Tableau 11 : Budget d'une famille de salarié SKU ou HIP préparant le départ à la retraite .	193
Tableau 12 : Répartition des dépenses d'une famille de récolteur comprenant deux enfants scolarisés	197
Tableau 13 : Revenus mensuels supplémentaires d'une famille ouvrière installée dans la plantation depuis 1995	213
Tableau 14 : Nombre de propriétaires par étude de cas	219
Tableau 15 : Recensement des ouvriers par estate et par type d'habitation dans la plantation de L.	219
Tableau 16 : Caractéristiques générales des conditions d'installation des plantations récentes étudiées.....	231
Tableau 17 : Caractéristiques du contexte foncier des situations d'autonomie conquise	233
Tableau 18 : Indicateurs de fonctionnement du marché du travail local (sources : entretiens et BPS, Bureau Central des Statistiques)	235
Tableau 19 : Sommes épargnées mensuellement par épargne collective dans les plantations étudiées.....	260

Tableau 20 : Conditions salariales des ouvriers à l'autonomie contrôlée ou conquise.....	266
Tableau 21 : Marché foncier, marché du travail et conditions salariales des ouvriers permanents	274
Tableau 22 : Conditions salariales associées au statut d'ouvrier temporaire	277
Tableau 23 : Proportion d'ouvriers habitant en pondok pour quatre des plantations enquêtées	358
Tableau 24 : Trajectoires ouvrières et représentations associées	368
Tableau 25 : Répartition des familles interviewées en fonction de l'occupation du grand-père	372

Liste des figures

Figure 1 : Représentation schématique de l'évolution relative des principales variables d'un front pionnier.....	124
Figure 2 : Schéma de l'organisation spatiale d'un front pionnier en présence d'une compagnie de plantation	125
Figure 3 : Variations mensuelles de salaire et variations entre ouvriers en millions d'IDR..	196
Figure 4 : Carte d'un ensemble de pondok dans la plantation de Riau	296
Figure 5 : Plan d'organisation des pondok de l'usine de transformation dans la plantation de L.....	298
Figure 6 : Organigramme du département « production » de la plantation de L.	309

Liste des illustrations

Illustration 1 : Principales îles de l'archipel indonésien et localisation des études de cas par province.....	148
Illustration 2 : <i>Pondok</i> de la plantation de Kalimantan.....	293
Illustration 3 : <i>Pondok</i> de la plantation de Riau	294
Illustration 4 : <i>Pondok</i> de la plantation de Bengkulu	294
Illustration 5 : Panneaux de propagande hygiéniste dans les <i>pondok</i>	301
Illustration 6 : « Deux enfants c'est assez », panneau de la plantation de L.....	303
Illustration 7 : Monument public construit par un groupe de femmes d'ouvriers.....	304
Illustration 8 : Photo du panneau signalant l'entrée du pavillon d'accueil réservé aux dirigeants et managers.....	311
Illustration 9 : « L'école est le centre de la culture », fresque d'un collège de plantation.....	315
Illustration 10 : « Sécurité et salut au travail » slogan d'une compagnie jalonnant la plantation	317
Illustration 11 : « Nos valeurs partagées : l'intégrité, une attitude positive, l'engagement, l'amélioration permanente, l'innovation, la loyauté », panneau de plantation portant les préceptes moraux d'une compagnie	318
Illustration 12 : La boîte à idées comme canal des revendications ouvrières dans la plantation de Kalimantan	329

Liste des sigles

AVROS : *Algemeene Vereeniging van Rubberplanters ter Oostkust van Sumatra*, Association Générale des Planteurs de Caoutchouc de Sumatra Est.

BHL : *Buruh Harian Lepas*, ouvrier temporaire.

BHIJST : *Badan Hubungan Industrial Dan Jaminan Social Tenaga Kerja*

BKS PPS : *Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera*, bureau de coopération des compagnies de plantation de Sumatra.

BPS : *Badan Pusat Statistik*, Bureau Central des Statistiques.

BTI : *Barisan Tani Indonesia*, Front des Paysans Indonésiens.

CD : Community Development.

CIFOR : Center for International Forestry Research.

CIRAD : Centre de Coopération Internationale pour la Recherche en Agronomie et le Développement.

CSR : Corporate Social Responsibility, ou Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

DVP : *Deli Planters Vereniging*, Association des Planteurs de Deli.

EHESS : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

EPIC : Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial.

FAO : Food and Alimentation Organization.

FBSI : *Federasi Buruh Seluruh Indonesia*, Fédération Ouvrière d'Indonésie.

FFI : Fauna and Flora International.

FSP PP SPSI : *Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia* Fédération des syndicats d'ouvriers agricoles et de plantations.

GERDAT : Groupement d'Etude et de Recherche pour le Développement de l'Agronomie Tropicale.

GOLKAR : *Golongan Karya*

HIP : *Hubungan Industrial Pancasila*, ouvrier permanent mensualisé.

IBRD : International Bank for Reconstruction and Development

IDR : roupie indonésienne

IFAD : International Fund for Agricultural Development

IKBL : *Ikatan Keluarga Besar L.*, union de la famille élargie de L.

ISO : International Organization for Standardization, Organisation internationale de standardisation.

ITTO : International Tropical Timber Organization

Jamsostek : *Jaminan Social Tenaga Kerja*, assurance sociale de la force de travail.

ONG : Organisation Non Gouvernementale.

P4P : *Panitia Penjelesaian Perselisihan Perburuhan*, comité pour la résolution du conflit ouvrier.

PDI : *Partai Demokrasi Indonesia*, Parti Démocrate Indonésien

PKI : *Partai Komunis Indonesia*, Parti Communiste Indonésien.

PNI : *Partai Nasional Indonesia*, Parti National Indonésien.

PNB : Produit National Brut.

PPP : *Partai Persatuan Pembangunan*, Parti pour le Développement Uni.

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises.

ReAct : Réseaux pour l'Action Collective Transnationale.

RSPO : Roundtable on Sustainable Palm Oil, table ronde sur l'huile de palme durable.

SARBUPRI : *Sarekat Buruh Perkebunan Republik Indonesia*, Syndicat des Ouvriers de Plantations de la République d'Indonésie.

SBM – SK : *Serikat Buruh Merdeka - Setia Kawan*, le Syndicat de la Libre Solidarité.

SBSI : *Serikat Buruh Seluruh Indonesia*, Syndicat des Ouvriers d'Indonésie.

SKU : *Syarat Kerja Umum*, ouvrier permanent journalier.

SOPAN : *Solidaritas Peduli Karyawan*, coopérative de crédit mises en place dans l'usine de transormation de la plantation de L.

SPSI : *Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*, Syndicat des Travailleurs d'Indonésie.

STM : *Serikat Tolong Menolong*, Syndicat d'entraide.

UGM : *Universitas Gadjah Mada*, Université située à Jogjakarta, sur l'île de Java.

UICN : Union Internationale pour la Conservation de la Nature

UMR : *Upah Minimum Regional*, Salaire Minimum Régional.

UNILA : *Universitas Lampung*, Université du Lampung.

UU : *Undang-undang*, loi.

WWF : World Wildlife Fund

Glossaire

Adat : tradition, règle, droit coutumier, coutume, usage.

Arisan, tarian : tontine, somme tirée à une fréquence régulière entre participants.

Bapak : 1) père ; 2) appellation respectueuse pour quelqu'un de plus âgé.

Dinas : littéralement emploi officiel, soit dans la thèse emploi comme ouvrier permanent.

Gantian rumah ou *tarian rumah* : système de mutualisation des matériaux de construction.

Gotong royong : entraide, coopération, travail collectif et bénévole.

Kapling : unité de surface correspondant à deux hectares.

Kerani : employé de bureau, commis, clerc.

Krama (jav.) : niveau supérieur de Javanais.

Madya (jav.) : niveau intermédiaire de Javanais.

Maju, makmur : développé, riche, prospère, tiré d'affaire.

Merantau : migrer pour chercher du travail.

Ngoko (jav.) : premier niveau de Javanais.

Rantang : panier à couvercle pour la nourriture.

Rantai : unité de surface correspondant à 400m².

Pak : abbreviation de *Bapak*.

Pondok : 1) hutte, cabane, abri ; 2) par extension, maison d'ouvriers de plantation.

Pancasila : cinq principes de l'État indonésien.

Tokoh adat : responsable de la coutume.

Wong kecil (jav.) : personne située en bas de l'échelle sociale, villageois.

Table des matières

Introduction	14
La plantation, figure historique singulière du capitalisme agraire	18
1) Les trois foyers d'émergence du capitalisme agraire	20
2) Le choix des plantations de palmier à huile en Indonésie	23
De l'étude du salariat en l'absence d'État social à la définition du capitalisme agraire	25
1) De l'exportation des cadres de pensée	28
2) Esprit du capitalisme et engagement ouvrier	30
3) Autonomie, sécurité et bien commun	33
4) Mise en garde méthodologique : contre le militantisme postcolonial	41
5) L'enquête de terrain	43
 Partie I : Les fondements de l'analyse	 49
Chapitre I : Analyse socio-historique du capitalisme agraire dans les plantations indonésiennes	51
A - Colonisation agricole du « Dollar Land » de Deli, Sumatra Est (1863-1947)	52
1) Négociations et structure des concessions foncières	53
2) Formes du gouvernement des hommes dans les plantations coloniales	55
B - Crise foncière majeure de 1942 à 1966 : d'ouvriers à ouvriers protégés et ouvriers-paysans	65
C - Neutralisation de la critique et expansion des plantations depuis 1966	73
D - Le capitalisme de plantation, un système paternaliste ?	79
 Chapitre II : Le capitalisme de plantation : idéaltype historique et hypothèse d'évolution contemporaine	 85
A - Construction idéaltypique du capitalisme de plantation	87
1) L'idéaltype du capitalisme	87
2) Les ressorts de l'engagement ouvrier	91
3) De l'histoire sociale de Sumatra Nord à l'esprit du capitalisme de plantation	98
B - Arguments pour un changement d'état du capitalisme de plantation	105
1) Croissance de la production des plantations agro-industrielles	106
2) Revendications sociales pendant l'Ordre Nouveau	108
3) Déplacement de la critique dans l'arène internationale	109
C - Contexte de l'évolution du capitalisme de plantation : de faibles régulations publiques du travail et du foncier	112
1) Un État social quasi inexistant	113
2) Dynamiques de front pionnier en l'absence de régulation publique des échanges fonciers	117
 Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – Paris	 473

Chapitre III : De l'objet sociologique à la pratique de terrain	129
A - Le sous-terrain : construction de l'accès au terrain	129
1) Montage institutionnel de la thèse	129
2) Les compagnies de plantations : des géants économiques sous pression	132
3) L'obtention d'autorisations de recherche	133
B - Principes méthodologiques : le choix d'une approche qualitative	135
C - Le terrain : méthode de recueil des données	139
1) Première phase d'immersion : étude ethnologique exhaustive d'une plantation centenaire	139
2) La question de la généralisation : cinq études de cas supplémentaires	147
3) La collecte de données de cadrage	150
4) Le traitement des données	151
D - La posture d'anthropologue	152
1) La connaissance du pays	152
2) La vie en <i>pondok</i>	153
3) Le temps court des études de cas supplémentaires	157
4) Entretiens avec les représentants de l'autorité	158
 Partie II : Les formes contemporaines de l'autonomie ouvrière	163
1) Les évolutions possibles du capitalisme de plantation	165
2) Facteurs explicatifs et premiers éléments de typologie	167
 Chapitre IV : L'autonomie contrôlée	173
A - Construction historique d'un rapport stratégique à l'avenir	174
1) Démantèlement historique des protections et dégradation des conditions de vie : d'une prise en charge totale à l'anticipation individuelle des besoins	175
2) Développement de la société de consommation	181
3) Le contexte foncier saturé de l'autonomie contrôlée	183
B - La sécurité de l'ouvrier et sa famille : état des conditions salariales	185
1) Statuts hiérarchiques et sécurité associée	186
2) Organisation des protections autour de la figure du chef de famille	191
3) La retraite, étape critique de la vie ouvrière	192
4) Rémunération et économie des familles ouvrières	194
C - La construction d'une sécurité complémentaire	198
1) Le recours à l'endettement	199
2) L'épargne par la mobilisation du lien communautaire	200
3) Les investissements productifs par la mobilisation du lien familial	210
 Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – Paris	474

Chapitre V : L'autonomie conquise	225
A - Le contexte foncier de l'autonomie conquise	227
1) Marchés du foncier et du travail sous autonomie conquise ou contrôlée	228
2) Trois stades de développement d'un front pionnier	230
3) Pour une nouvelle forme d'autonomie dans les fronts de colonisation récents	236
B - Les modalités de l'engagement ouvrier	237
1) Organisation du recrutement	238
2) Devenir ouvrier : un nouveau rapport à la sécurité	241
3) Construction progressive de l'encadrement	243
C - La conquête de l'autonomie par un puissant processus d'ascension sociale	246
1) Accès rapide à la propriété foncière	247
2) Recompositions locales de l'ordre social	258
3) Un rapport de force en faveur des ouvriers	265
D - Variations autour des expériences d'autonomie conquise	272
1) Variations dans l'accès au foncier	272
2) Expression du rapport de force entre ouvriers et dirigeants	274
3) Le turn-over des ouvriers	278
 Partie III : Les conditions de la dépendance	 285
Chapitre VI : Les contours de la subordination	291
A - Le <i>pondok</i> comme cadre du contrôle de la vie privée	292
1) Organisation spatiale de l'habitat ouvrier	293
2) Propagande hygiéniste	297
3) La vie sous le regard des supérieurs	305
B - Les pratiques d'une autorité personnelle et insidieuse	308
1) Structure hiérarchique et circulation de l'autorité	308
2) La personnification de l'autorité	311
3) Les sanctions et récompenses	319
C - L'accès au crédit comme stratégie de contrôle	321
1) Les coopératives d'épargne et de crédit	321
2) Les coopératives d'alimentation	323
D - Neutralisation du canal syndical	325
E - Les programmes sociaux comme modalité de contrôle des périphéries	331

Chapitre VII : Les ressorts de l'intériorisation de l'autorité	337
A - Subordination à l'ordre établi sous autonomie contrôlée	339
1) La perception du cadre de vie par les habitants des <i>pondok</i>	341
2) Une infrapolitique minimale	343
3) Soumission et <i>hexis</i> corporelle	347
4) La nostalgie d'un temps révolu comme critique détournée ?	347
5) Discours moralisateurs des dirigeants	351
B - Autonomie conquise et rapport instrumental au travail	355
1) Une logique d'accaparement des protections tutélaires	356
2) Le primat de l'intérêt individuel	360
3) Autonomie conquise et morale paternaliste des dirigeants	364
C - L'intériorisation de l'autorité, ressorts culturels ou sociaux ?	369
1) Socialisation au capitalisme de plantation	371
2) Appartenance culturelle et intégration de la norme	376
3) Spécificités structurelles de l'engagement ouvrier	385
 Conclusion générale	 393
Bien commun et esprit du capitalisme de plantation	401
Autonomie et engagement dans le capitalisme	407
1) L'engagement ouvrier dans le capitalisme contemporain	408
2) État-social, solidarités locales et autonomie	411
 Annexes	 419
Annexe 1 : Guides d'entretien avec les familles ouvrières	420
Annexe 2 : Guide d'entretien avec les supérieurs hiérarchiques	422
Annexe 3 : Liste des entretiens	423
Annexe 4 : Présentation des études de cas de Sumatra Nord	442
Annexe 5 : Présentation des études de cas de plantations récentes	445
La plantation de Riau	445
La plantation de Bengkulu	446
La plantation de Kalimantan	447
 Bibliographie thématique	 449
Liste des tableaux	467
Liste des figures	469
Liste des illustrations	469
 Stéphanie Barral – « Le nouvel esprit du capitalisme agraire » - Thèse de l'EHESS – Paris	 476

Liste des sigles	470
Glossaire	472
Table des matières	473

Résumé

Le salariat agricole est un objet de recherche dont les sciences sociales s'emparent peu, alors que son importance croît au niveau mondial, avec l'expansion d'une agriculture hautement capitaliste. Cette thèse interroge les conditions sociales du développement du capitalisme agraire, en articulant une sociologie du travail fondée sur la définition de l'autonomie, de la sécurité et du bien commun des ouvriers de plantations de palmier à huile en Indonésie. Elle propose une double mise à l'épreuve de la notion d'« esprit du capitalisme » de Luc Boltanski et Ève Chiapello, en l'appliquant tout d'abord à des ouvriers -et non à des cadres-, et en la mobilisant dans une société à faible régime de protection généralisée. Elle développe également des pistes de réflexion visant à enrichir la connaissance du capitalisme agraire contemporain.

L'enquête de terrain, confrontée à un idéaltype historique du capitalisme de plantation, démontre un changement d'état de ce capitalisme à partir des années 1970 : alors que le conflit fut le mode de régulation du travail pendant le premier siècle de son développement, le démantèlement de certaines protections sociales, associé à l'octroi d'une autonomie nouvelle sous forme de liberté d'entreprendre, entraîne la paix sociale. Deux formes d'autonomie, l'une contrôlée et l'autre conquise, se dessinent, déterminées par le contexte foncier régional. L'approche monographique de la vie privée des ouvriers indique toutefois une empreinte forte de la domination hiérarchique, montrant alors comment de l'autonomie partielle des ouvriers, subtilement associée à un contrôle prononcé et accepté, découle un renforcement du capitalisme de plantation.

Abstract

Wage labor in agriculture is globally growing with the expansion of a capitalistic agriculture. Yet, this form of labor is not very much studied in Social Sciences. This research, built on the Sociology of Work, questions the social conditions that underlie agrarian capitalism. The approach focuses on the definition of workers' autonomy, security and common good in large palm tree plantations in Indonesia. The thesis tests first the notion of "spirit of capitalism" as developed by Luc Boltanski and Ève Chiapello, applying it to workers – not to executives. It applies then this notion in a society where the Welfare regime is poorly developed.

Field work, when contrasted against an historical ideal type of plantation capitalism, shows a change in the state of this capitalism since the 1970s. Conflict was the main mode that regulated labor during the first century of plantations development. The dismantling of a number of social protections and a new tolerance toward freedom of entrepreneurship brought social peace. Two forms of autonomy rose, which are mainly determined by the local conditions of access to land: controlled autonomy and acquired autonomy. A monographic approach of workers' private lives witnesses however the remaining influences of hierarchical domination. The thesis concludes that partial autonomy subtly associated with a strong and accepted control leads to the reinforcement of plantation capitalism. Results offer also food for thought on the wider issue of contemporary agrarian capitalism.